

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
DI PT. SWASTISIDDHI AMAGRA DESA BINA BARU
KAMPAR KIRI TENGAH**

SKRIPSI

Oleh:

FITA EVIYANA

NIM : 11571200936



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
DI PT. SWASTISIDDHI AMAGRA DESA BINA BARU
KAMPAR KIRI TENGAH**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh:

FITA EVIYANA
NIM : 11571200936



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FITA EVIYANA
 NIM : 11571200936
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
 BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SWASTISIDDHI
 AMAGRA DESA BINA BARU KECAMATAN KAMPAR
 KIRI TENGAH KABUPATEN KAMPAR

Disetujui Oleh:

PEMBIMBING

IRIEN V. ANGGRANI, SE, M.Si
 NIP. 19751106 200710 2 003

DEKAN



DR. DRS. H. MUH. SAID HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PROGRAM STUDI

AINUN MARDIAH, SE, MM
 NIP. 19781203 200604 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

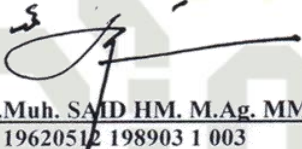
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FITA EVIYANA
NIM : 11571200936
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SI
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SWASTISIDDHI AMAGRA DESA BINABARU KECAMATAN KAMPAR KIRI TENGAH KABUPATEN KAMPAR
TANGGAL UJIAN : SELASA/08 OKTOBER 2019

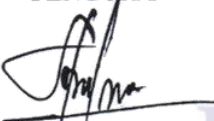
PANITIA PENGUJI

KETUA



Dr. Drs. H. Muh. Sa'id H.M. M.Ag. MM
NIP. 19620512 198903 1 003

ANGGOTA

PENGUJI I


SEHANI, SE, MM
NIP. 19741211 200710 2 004

PENGUJI II


ERMANSYAH, SE, MM
Nip. 130 712 070

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
DI PT. SWASTISIDDHI AMAGRA DESA BINA BARU
KAMPAR KIRI TENGAH**

FITA EVIYANA
NIM : 11571200936

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Swastisiddhi Amagra yang bertempat di Desa Binabaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 orang dengan menggunakan metode *random sampling*. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan secara simultan etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis terbukti. Besar pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Swastisiddhi Amagra yang bertempat di Desa Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah di tunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,604. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 60,4% terhadap Produktivitas Kerja, Sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis hanturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk mengikuti ujian akhir Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini, tidak sedikit rintangan yang penulis hadapi, baik dari segi materi maupun ranah materi. Akhirnya dengan segala perjuangan dan kerja keras serta semangat yang berkobar penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Swastisiddhi Amagra Desa Binabaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar”**.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis banyak menerima masukan, baik berupa kritikan maupun saran dari rekan-rekan dosen dan rekan-rekan praktis. Masukan ini merupakan andil yang besar guna menambah dan menyempurnakan isi skripsi. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya pada semua pihak yang turut andil dalam menyelesaikan skripsi ini, diantaranya kepada Yth:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Ayahanda M. Irfani dan Ibunda Sagiyati yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberkati penulis dengan doa mulai dari menjalankan perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus ikhlas serta memberikan bantuan berupa material, spiritual, dan moral yang tak dapat penulis balas, selain berdoa kepada Allah SWT agar ayah dan ibu diberikan kesehatan dan umur yang panjang selalu dalam lindungan Allah SWT.
2. Bapak Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, M Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Suitan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM. M.Ag. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Hj Leny Nofianti, MS.SE, M.Si, Ak, CA selaku Wakil dekan I, Ibu Dr. Hj Julina, SE, M,Si selaku wakil dekan II, dan Bapak Dr. Amrul Muzan, SHI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan motivasi serta membimbing penulis hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si sebagai pembimbing skripsi yang telah sangat sabar memberikan saran, nasehat, mengarahkan dan banyak memberi motivasi pada penulis untuk menyelesaikan dan mengajarkan banyak hal kepada penulis demi kebaikan skripsi ini.

8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan membekali ilmu pengetahuan.

9. Bapak Irwan selaku Humas PT. Swastiddhi Amagra yang sudah memberikan izin dan banyak membantu penulis selama dalam proses penelitian.

10. Seluruh Staf dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, serta Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Aamiin Yaa Rabbal Aalamin.

Pekanbaru, 8 Oktober 2019
Penulis,

Fita Eviyana
NIM : 11571200936

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	15
1.3. Tujuan Penelitian	15
1.4. Manfaat Penelitian	16
1.5. Sistematika Penulisan	16
BAB II TELAAH PUSTAKA	18
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2. Produktivitas Kerja	21
2.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja	21
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	22
2.2.3. Indikator Produktivitas Kerja	24
2.2.4. Pandangan Islam tentang Produktivitas Kerja	25
2.3. Etos Kerja	27
2.3.1. Pengertian Etos Kerja	27
2.3.2. Indikator Etos Kerja	28
2.3.3. Upaya Peningkatan Etos Kerja	29
2.3.4. Pandangan Islam tentang Etos Kerja	31
2.3.5. Pengaruh Etos Kerja dan Produktivitas Kerja	32

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.	Disiplin Kerja	33
2.4.1.	Pengertian Disiplin Kerja	33
2.4.2.	Indikator Disiplin Kerja	35
2.4.3.	Upaya Peningkatan Disiplin Kerja	37
2.4.4.	Pandangan Islam tentang Disiplin Kerja	38
2.4.5.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja	40
2.5.	Tinjauan Penelitian Terdahulu	41
2.6.	Konsep Operasional Variabel	43
2.7.	Kerangka Pemikiran	44
2.8.	Hipotesis	45
2.9.	Variebel Penelitian	47
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	48
3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian	48
3.2.	Jenis Sumber Data (Data Primer dan Data Sekunder)	48
3.3.	Populasi dan Sampel	49
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	51
3.5.	Uji Kualitas Data	52
3.5.1.	Uji Validitas	52
3.5.2.	Uji Reliabilitas	53
3.6.	Uji Asumsi Klasik	53
3.6.1.	Uji Autokorelasi	54
3.6.2.	Uji Normalitas	54
3.6.3.	Uji Multikolinearitas	55
3.6.4.	Uji Heteroskedastisitas	55
3.7.	Analisis Data	55
3.7.1.	Regresi Linear Berganda	55
3.7.2.	Uji Hipotesis	56
3.8.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	58
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	59
4.	Sejarah Singkat	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2.	Visi dan Misi	61
4.3.	Jenis dan Bahan Baku Produksi	61
4.4.	Penggunaan energi	61
4.5.	Kegiatan Produksi	62
4.5.1.	Penerimaan dan Penimbangan Tandan Buah Segar (TBS).....	62
4.5.2.	Penyimpanan Buah atau <i>Loading Ramp</i>	63
4.5.3.	Perebusan (<i>Sterilization</i>)	63
4.5.4.	Penebahan (<i>Threshing</i>).....	64
4.5.5.	<i>Conveyor</i> janjangan kosong	64
4.5.6.	<i>Digester</i>	65
4.5.7.	<i>Pressing</i> (pengempaan)	65
4.5.8.	Saringan Getar (<i>Vibrating Screen</i>).....	65
4.5.9.	<i>Vertical Continous Setting Tank</i>	66
4.5.10.	<i>Oil Purifier And Oil Dryer</i>	66
4.5.11.	<i>Oil Vacuum Dryer</i>	66
4.5.12.	<i>Decanter</i>	66
4.5.13.	<i>Sludge Water</i> (Air Sludge)	67
4.5.14.	<i>Nut Recovery Plant</i>	67
4.5.15.	<i>Cake Breaker Conveyor</i>	67
4.5.16.	<i>Nut Silo</i> (silo biji)	68
4.5.17.	<i>Nut Craker</i> (pemecah biji).....	68
4.5.18.	Kernel dan <i>shell separator</i> (pemisah inti dan cangkang).....	68
4.5.19.	<i>Kernel Silo</i> (silo inti)	68
4.5.20.	Pengangkutan <i>CPO</i> dan <i>Kernel</i>	69
4.5.21.	Pengolahan limbah	69
4.6.	Struktur Organisasi	70
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
5.	Karakteristik Responden	71
5.1.1.	Responden berdasarkan jenis kelamin	71
5.1.2.	Responden Berdasarkan Usia.....	71

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.3.	Responden Berdasarkan Pendidikan	72
5.1.4.	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	72
5.2.	Deskripsi Varibel Penelitian	73
5.2.1.	Etos Kerja (X1)	73
5.2.2.	Disiplin Kerja (X2)	75
5.2.3.	Produktivitas Kerja (Y)	77
5.3.	Uji Kualitas Data	78
5.3.1.	Uji Validitas	78
5.3.2.	Uji Realibilitas	80
5.3.3.	Uji Normalitas Data	81
5.4.	Uji Asumsi Klasik	82
5.4.1.	Uji Multikolinieritas	82
5.4.2.	Uji Autokorelasi	83
5.4.3.	Uji Heteroskedastisitas	85
5.5.	Analisis Regresi Linier Berganda	86
5.6.	Uji Hipotesis	87
5.6.1.	Uji Parsial (Uji t)	88
5.6.2.	Uji Simultan (Uji F)	90
5.6.3.	Koefisien Determinasi (R^2)	92
5.7.	Pembahasan	94
5.7.1.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y)	94
5.7.2.	Pengaruh Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	95
BAB VI	Penutup	98
6.	Kesimpulan	98
6.	Saran	99
	DAFTAR PUSTAKA	101
	LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1.	Rekapitulasi Target Produktivitas Karyawan Bagian Produksi	4
Tabel 1. 2.	Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Swastisiddhi.....	13
Tabel 2. 1.	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	43
Tabel 5. 1.	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	71
Tabel 5. 2.	Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	72
Tabel 5. 3.	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
Tabel 5. 4.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Etos Kerja (X1).....	74
Tabel 5. 5.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)	75
Tabel 5. 6.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas (Y)	77
Tabel 5. 7.	Rekapitulasi Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)	79
Tabel 5. 8.	Rekapitulasi Uji Validitas Etos Kerja (X1)	79
Tabel 5. 9.	Rekapitulasi Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....	79
Tabel 5. 10.	Rekapitulasi Uji Reliabilitas	81
Tabel 5. 11.	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	83
Tabel 5. 12.	Kriteria dan Pengujian Autokorelasi.....	84
Tabel 5. 13.	Rekapitulasi Uji Autokorelasi	84
Tabel 5. 14.	Analisis Regresi Linier Berganda	86
Tabel 5. 15.	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	89
Tabel 5. 16.	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	91
Tabel 5. 17.	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R ²).....	93

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran Penelitian.....	45
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi Perusahaan.....	70
Gambar 5. 1. Uji Normalitas.....	82
Gambar 5. 2. Grafik Scatterplot	85



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT. Swastisiddhi Amagra sebagai salah satu perusahaan terbesar di Kecamatan Kampar Kiri Tengah dan menjadi target penyettori hasil dari perkebunan Plasma dan perkebunan buah segar Kelapa Sawit di wilayah sekitarnya untuk di produksi menjadi hasil minyak Kelapa Sawit yang di tunjukkan untuk Asia dan Eropa.

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup yang lebih lama, mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang dan dapat berkembang lebih pesat lagi. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerjanya. Tenaga kerja sebagai faktor produktivitas memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, meskipun berbeda-beda devisi dari devisi satu ke devisi yang lainnya. Bagi suatu perusahaan, usaha sangat tergantung pada hasil kerja karyawan di perusahaan itu. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong karyawannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik salah satunya dengan meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Busro (2018: 339) berpendapat bahwa produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas sendiri dapat berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan nonmaterial, baik yang dapat dinilai maupun yang tidak dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dinilai dengan uang. Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja.

Islam mendorong umatnya untuk mencari rizki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya atau pun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemashalatan umat, dan bertindak dijalan Allah dalam menegakkan kalimatnya, Karena islam memerintahkan pemeluknya untak bekerja dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah sholat, shodakoh dan jihad dijalan allah.

Allah berfirman dalam Q.S At-Taubah ayat 105, yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Setiap orang harus bekerja untuk mencukupi kehidupannya, baik untuk menghidupi keluarga ataupun memenuhi kebutuhan lainnya. Bekerja bisa dilakukan

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam berbagai bentuk, yang terpenting adalah pekerjaan tersebut untuk mendapatkan rezeki yang halal dan tidak dilakukan atas keterpaksaan dan tidak diikuti dengan perbuatan maksiat kepada Allah. Banyak pekerjaan yang bisa kita lakukan. Bekerja juga telah dianjurkan oleh Rasulullah yang juga merupakan seorang saudagar atau pedagang. Dalam hadits nya Rasulullah bersabda dalam hadits yang di riwayatkan oleh Ibnu Madjah :

مَا كَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا أَطْيَبَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَمَا أَنْفَقَ الرَّجُلُ عَلَى نَفْسِهِ وَأَهْلِهِ وَوَلَدِهِ وَخَادِمِهِ فَهُوَ صَدَقَةٌ

Artinya : Tidak ada yang lebih baik dari usaha seorang laki-laki kecuali dari hasil tangannya (bekerja) sendiri. Dan apa saja yang dinafkahkan oleh seorang laki-laki kepada dirinya, istri, anak dan pembantunya adalah sedekah.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Swastisiddhi Amagra yang bertempat di Desa Binabaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan Kelapa Sawit dari Tandan Buah Segar (TBS) menjadi produk *Crude Palm Oil (CPO)* dan *Kernel*. Dalam kegiatan produksinya perusahaan melakukan pembelian Tandan Buah Segar (TBS) dari perkebunan masyarakat sekitar dan dari kebun milik perusahaan tersebut. Dalam menjalankan kegiatan produksi, tingkat produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan dan peningkatan seperti yang terlihat pada tabel 1.1 yaitu pada hasil produksi tiap tahunnya.

Tabel 1. 1. Rekapitulasi Target Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT.Swastisiddhi Amagra Desa Binabaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Produktivitas (Ton)
2013	136	216.000	160.009	1177
2014	138	216.000	178.080	1290
2015	143	216.000	207.757	1453
2016	154	216.000	189.232	1229
2017	154	216.000	200.398	1301

Sumber : PT. Swastisiddhi Amagra Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar, 2019

Data Produktivitas (Ton) di dapat dari perhitungan berikut :

$$\frac{\text{Hasil Produksi (Ton)}}{\text{Jumlah Karyawan}} = \text{Produktivitas (Ton)}$$

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwasanya terjadi fluktuasi pada setiap tahunnya selama lima tahun terakhir yaitu dimulai dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2017. Hal ini terlihat dari data bahwa pencapaian target produktivitas kerja karyawan yang tinggi terjadi pada tahun 2015 dengan hasil produktivitas sebesar 1435 Ton sedangkan pencapaian terendah terjadi pada tahun 2013 dengan tingkat produktivitas sebesar 1177 Ton. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa PT. Swastisiddhi Amagra Kabupaten Kampar Kecamatan Kampar Kiri Tengah mengalami permasalahan pada pencapaian tingkat produktivitas kerja karyawan dikarenakan mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya.

Dapat diketahui dari produktivitas kerja karyawan pada perusahaan mengalami fluktuasi, dimana adanya kenaikan dan penurunan jumlah hasil produksi yang dihasilkan. Hal tersebut bisa mengakibatkan perusahaan menjadi rugi dan penurunan

kuantitas dari sisi jumlah yang dihasilkan. Akibat adanya fluktuasi ini dapat dikaitkan dengan bagaimana dengan etos kerja karyawan dan bagaimana dengan disiplin kerja karyawan dibagian produksi sehingga bisa menyebabkan adanya fluktuasi hasil produksi setiap tahunnya.

Tidak produktifnya karyawan merupakan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan dorongan bagi pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Perlu menciptakan suatu kondisi atau etos kerja yang dapat mendorong produktivitas kerja karyawan, mengingat bahwa karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra di Kecamatan Kampar Kiri Tengah belum optimal dalam mencapai target produksi yang diharapkan, misalnya: keterlambatan masuk kerja seperti pada tabel 1.2, sedikitnya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, mengakibatkan pekerjaan tidak memenuhi target seperti pada tabel 1.1, dan sering terlambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menyebabkan kurangnya produktivitas kerja karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh **Mahanggoro (2018: 121)** menyebutkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi komitmen kuat terhadap visi dan misi organisasi, Struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin kerja serta etos kerja yang mendukung ketercapaian target, dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (*trigger*) kreativitas dan inovasi, Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan atau rekan kerja, praktik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manajemen yang diterapkan pimpinan, lingkungan kerja ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, maupun keterampilan yang dikuasai, komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja.

Etos, kata dalam bahasa Indonesia, berasal dari kata Yunani, *ethos*, yang berarti "karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan (*beliefs*) yang memandu atau standar/ prinsip (*ideals*) yang menuntun yang menjadi ciri sebuah komunitas, bangsa, atau ideologi". Kata Yunani *ethos* kemudian diadopsi menjadi kata *ethos* juga dalam bahasa Inggris. *Ethos* membentuk akar kata *ethikos*, yang berarti "moral, menunjukkan karakter bermoral". Bentuk jamaknya *ta ethika*, dan merupakan asal usul kata *ethics* dalam bahasa Inggris. *Ethics* kemudian diterjemahkan menjadi etika dalam bahasa Indonesia seperti yang dikemukakan oleh **Ginting (2016: 2)**.

Ajaran islam pun menjelaskan dalam Surah Al-Qashash : ayat 77. Tentang etos kerja yang berbunyi sebagai berikut :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Allah Swt memerintahkan manusia bekerja dan berusaha untuk kepentingan urusan duniawi dan ukhrawi secara seimbang. Tidak boleh orang mengejar duniawinya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

saja, dan melupakan akhiratnya. Begitu juga sebaliknya. Keduanya hendaknya berjalan dan diperhatikan secara seimbang.

Al-Qur'an secara tegas memberi dorongan kepada umat Islam agar memiliki etos kerja tinggi, untuk tampil sebagai pekerja keras dan berprestasi. Untuk menggapai keberuntungan hidup, tidaklah hanya cukup tenggelam dalam masalah ritual formal (ibadah mahdhah). Tetapi hendaknya dimanifestasikan dalam ibadah aktual.

Dalam hadist baginda Nabi Muhammad SAW pernah mengajarkan kepada kita sebuah do'a yang sangat indah sekaligus memotivasi kita untuk memiliki etos kerja yang tinggi, sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَنَسُ بْنُ مَالِكٍ قَالَ كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ وَالْجُبْنِ وَالْهَرَمِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ عَذَابِ الْقَبْرِ وَمِنْ فِتْنَةِ الْمَحْيَا وَالْمَمَاتِ

Artinya : Telah menceritakan kepada kami Anas bin Mālik dia berkata; “Rasulullah pernah berdoa: “Ya Allah, aku berlindung kepada-Mu dari kelemahan, kemalasan, rasa takut, kepikunan, dan kekikiran. Dan aku juga berlindung kepada-Mu dari siksa kubur serta bencana kehidupan dan kematian” (HR. Muslim).

Hadits di atas jelas menunjukkan bahwa Islam sangat menekankan pada pentingnya etos untuk bekerja keras serta sangat tidak mengajarkan umatnya untuk menjadi pemalas, lemah, apalagi menjadi peminta-minta.

Menurut beberapa ahli, etos kerja dapat diartikan sebagai etika dalam bekerja, semangat kerja, moral dan masih banyak lagi. Permasalahan etos kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Kecamatan Kampar Kiri Tengah dari hasil pengamatan

penulis yang dilakukan selama magang di perusahaan tersebut sangat banyak sekali karyawan yang terlihat tidak memiliki semangat kerja ketika atasan tidak ada mengawasi karyawan dalam bekerja, namun sebaliknya karyawan terlihat semangat bekerja saat atasan mengawasi, hal ini tentu berdampak buruk pada produktivitas kerja dan berimbas pada hasil produksi yang tidak sesuai dengan target karena etos kerja yang kurang sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Untuk mendapatkan data etos kerja yang lainnya penulis melakukan wawancara dengan bapak Supriadi selaku koordinator lapangan bagian produksi pada PT. Swastisiddhi Amagra Kecamatan Kampar Kiri Tengah tepatnya pada hari Senin, 25 Februari 2019. Dari hasil wawancara tersebut koordinator lapangan menyebutkan bahwa saat melakukan pemantauan secara diam-diam cukup banyak didapati karyawan yang tidak bekerja saat jam kerja berlangsung, tentu ini termasuk kurangnya etos kerja karyawan karena tidak adanya semangat kerja dari karyawan itu sendiri.

Selain itu etos kerja karyawan yang dilihat dari kerja keras seperti bekerja lembur, namun beberapa karyawan tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerjanya. Dari wawancara yang dilakukan ada beberapa diantara karyawan tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Dilihat dari masih adanya sebagian karyawan terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh. Rendahnya etos kerja karyawan disebabkan prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak ada kontribusi dari diri karyawan untuk kemajuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja.

Wawancara ini membuktikan adanya penyimpangan dari etos kerja seperti dikemukakan **Ginting (2016: 6)** Semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok, maka definisi etos kerja adalah “Semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja”.

Hasil wawancara dengan bapak Supriadi selaku koordinator lapangan juga menyebutkan sebagian karyawan ada yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, padahal pekerjaan tersebut tidaklah terlalu sulit, dengan demikian koordinator lapangan menyimpulkan bahwa etika saat bekerja karyawan tersebut sangatlah kurang. Hasil wawancara ini membuktikan adanya penyimpangan etos kerja yang dikutip dari **Ginting (2016: 3)** Bertolak dari deskripsi asal usul kata dan definisi, jelas terlihat bahwa etos (*"The moral ideas..."* memiliki elemen-elemen etika *"Moral principles..."*) nyata di dalam pengertiannya, Etika menjadi bagian dari alasan atau dasar berpikir, bersikap, dan bertindak (etos). Dari ungkapan tersebut maka karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu disimpulkan memiliki dasar berpikir yang tidak baik, dan kurangnya bertindak dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Apabila seorang karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Kecamatan Kampar Kiri Tengah mempunyai etos kerja yang tinggi maka akan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Maksudnya adalah bahwa produktivitas kerja

karyawan di perusahaan tersebut akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena etos kerja sudah diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila ditunjang dengan team work yang solid, etos kerja yang tinggi yang terus menerus dilaksanakan dimanapun dan kapanpun seorang pegawai berada.

Sangat jarang sekali individu bekerja sendirian atau berpisah dengan orang lain dalam suatu pekerjaan yang menuntut kemajuan bersama. Persoalan-persoalan yang muncul dalam organisasi di PT. Swastisiddhi Amagra Kecamatan Kampar Kiri Tengah salah satunya adalah bahwa organisasi di perusahaan tersebut menghadapi masalah yang berkaitan dengan etos kerja dan disiplin kerja karyawan yang diperlukan untuk memenuhi sasaran perorangan, sasaran organisasi dan hasil produksi yang sesuai dengan target yang ditetapkan. Menurut pengamatan awal penulis, etos kerja dan disiplin kerja karyawan di PT. Swastisiddhi Amagra Kecamatan Kampar Kiri Tengah masih rendah. Hal ini tentu saja akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan di PT. Swastisiddhi Amagra Kecamatan Kampar Kiri Tengah seperti yang tercatat pada tabel 1.1.

Pengertian disiplin yang dikemukakan oleh **Sutrisno (2009: 87)** adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sateh Islamic University of Sultan Saif Kasim Ri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

ketidakhatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Pada dasarnya kedisiplinan juga harus diterapkan dalam bekerja. Disiplin adalah kepatuhan untuk menghomati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan antara lain Surat An Nisa ayat 59 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setiap umat manusia semestinya berusaha membiasakan diri untuk melakukan kewajibannya sebaik-baiknya dan juga berusaha untuk berdisiplin memanfaatkan waktu dan memanfaatkan kesempatan yang ada. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW yang berbunyi :

عن ابن عباس رضي الله عنه قال: قال رسول الله ص م: إِغْتَنِمْ خَمْسًا قَبْلَ خَمْسٍ: شَبَابَكَ قَبْلَ هَرَمِكَ, وَصِحَّتَكَ قَبْلَ سَقَمِكَ, وَفَرَاغَكَ قَبْلَ شُغْلِكَ, وَغَنَّاكَ قَبْلَ فَقْرِكَ, وَحَيَاتَكَ قَبْلَ مَوْتِكَ. روه الحاكم والبيهقي

Artinya : Dari Ibnu Abbas r.a. berkata, Rasulullah Saw bersabda: "Manfaatkan lima keadaan sebelum datang lima: masa mudamu sebelum masa tuamu, masa sehatmu sebelum masa sakitmu, masa sempatmu sebelum masa sempitmu, masa kayamu sebelum datangnya fakirmu, dan masa hidupmu sebelum datangnya matimu." (HR. Al Hakim dan Al Baihaki).

Pada hadits tersebut dijelaskan, bahwa kita harus mewaspadaai lima hal, yaitu: masa muda, masa sehat, masa sempat, masa kaya, dan masa hidup. Semua hal tersebut merupakan modal utama setiap manusia untuk mencapai keberhasilan, termasuk dalam bekerja.

Kondisi karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra di Kecamatan Kampar Kiri Tengah yang dijumpai masih adanya beberapa pegawai yang datang terlambat masuk kerja ini dibuktikan dari tabel 1.2 rekapitulasi absensi karyawan bagian produksi selama kurun waktu 5 tahun terakhir dari tahun 2013-2017 dan adanya sebagian pegawai tidak mengikuti briefing pagi yang menyebabkan karyawan tidak produktif saat bekerja, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaannya, dan masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Tabel 1. 2. Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Swastisiddhi Amagra Desa Binbaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar

No.	Tahun	Keterangan (%)				Total persentase
		Datang Tepat Waktu	Terlambat 5-30 Menit	Izin / Cuti	Tanpa Keterangan	
1	2013	45 %	29 %	10 %	16 %	100%
2	2014	64 %	19 %	8 %	9 %	100%
3	2015	78 %	10 %	9 %	3 %	100%
4	2016	68 %	17 %	10 %	5 %	100%
5	2017	76 %	7 %	7 %	1 %	100%

Sumber : PT. Swastisiddhi Amagra Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar, 2019

Pada tabel 1.2 selama kurun waktu 5 tahun terakhir dari tahun 2013-2017 selalu ada karyawan yang datang terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan, namun masih cukup banyak juga karyawan yang hadir tepat waktu. Pada tabel 1.2 ini membuktikan bahwa disiplin kerja sebagian karyawan masih kurang karena ketidaktepatan waktu untuk hadir yang menyebabkan tidak bisa mengikuti briefing pagi sebelum melakukan pekerjaan, briefing pagi ini sendiri sangat penting untuk karyawan bagian produksi karena briefing pagi ini akan ada pengarahan, informasi penting yang dapat menunjang naiknya angka produksi ataupun sebaliknya, dan laporan dari setiap devisi.

Pada hasil wawancara dengan bapak Supriadi selaku koordinator lapangan juga menyebutkan sebagian karyawan ada yang tidak dapat bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan, seperti saat hendak memulai produksi ada karyawan yang tidak mengikuti SOP dan tidak memakai APD saat bekerja yang berakibat menumpahkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BBM solar untuk keperluan produksi dalam jumlah yang cukup banyak sehingga menyebabkan solar masuk kealiran pembuangan yang berdampak pada bau yang menyengat dan ada yang terbuang kesungai selain itu berdampak pada kerugian perusahaan, namun saat ditanya siapa yang melakukan tidak langsung mengakuinya.

Hal ini tentu bertentangan pada kutipan yang di ungkapkan oleh **Hasibuan (2008: 23)** yaitu seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Selain itu dari tabel 1.2 rekapitulasi absensi ini dapat dilihat juga etos kerja dari karyawan, etos kerja sendiri dapat diartikan etika atau moral dan semangat kerja, pada tabel 1.2 ini karyawan yang datang terlambat tanpa ada hambatan cuaca ataupun hambatan yang tidak bisa dilewatkan memiliki etos kerja yang rendah karena karyawan tersebut terlalu santai dan tidak menganggap pekerjaannya penting, maka dari itu dapat diketahui etos kerja karyawan tersebut sangatlah rendah terlebih lagi adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sehubungan dengan masalah produktivitas, maka peneliti mengadakan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Swastisiddhi Amagra Desa Binabaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat di kemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

- a) Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampar Kiri Tengah ?
- b) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampar Kiri Tengah?
- c) Apakah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampar Kiri Tengah ?

1.3. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampar Kiri Tengah.
- b) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampar Kiri Tengah.
- c) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampar Kiri Tengah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai aplikasi penerapan ilmu yang didapat penulis selama perkuliahan pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.
- b. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan mengenai adanya pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi.
- c. Sebagai bahan referensi bagi pembaca yang berminat untuk melakukan penelitian masalah produktivitas.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah secara garis besar penyusunan skripsi ini maka penulis membagi ke dalam 6 (enam) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu : Produktivitas kerja, Etos kerja, Disiplin Kerja, Hipotesis dan Variabel Penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

BAB V

BAB VI

: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini di uraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT.Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kampar Kiri Tengah.

: PENUTUP

Bagian akhir skripsi ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2009: 5) didalam bukunya mengatakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Selain itu **Sutrisno (2009: 5)** mengatakan ada bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia.

Manajemen seperti yang kita ketahui adalah ilmu yang memberikan kita pengetahuan tentang cara cara menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan menggunakan orang lain seperti yang dikutip dari **Larasati (2018: 7)**. Oleh karenanya

perlu mengetahui peranan MSDM sehingga dapat mengetahui pentingnya sumber daya manusia, yang merupakan inti dari manajemen itu sendiri.

1. Melakukan analisis jabatan dengan menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen (menetapkan penarikan, seleksi), dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip *the right man in the right place and the right man on the right job*.
3. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompetensi, memberikan insentif
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian.
5. Mengatur program pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Membangun komitmen kerja
7. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan K3.
8. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perselisihan perburuhan.
9. Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan.
10. Meramalkan penawaran & permintaan SDM pada masa yang akan datang.
11. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
12. Memonitor UU perburuhan & kebijakan balas jasa perusahaan sejenis.
13. Memonitor perkembangan serikat buruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dikutip dari tulisan **Larasati (2018: 10)** mengemukakan tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktifitas diartikan sebagai hasil produksi (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. 4 (Empat) tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut :

1. Tujuan sosial manajemen sumber, daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Larasati (2018: 16) mengemukakan bahwa fungsi MSDM Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia (karyawan) seefektif mungkin agar

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diperoleh suatu satuan SDAM yang merasa puas dan dapat memuaskan. Manajemen Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yang meliputi yaitu:

1) Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
- b) Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
- c) Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
- d) Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)

2) Fungsi Operasional

- a) Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
- b) Pengembangan (pendidikan dan latihan)
- c) Kompensasi proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
- d) Pengintegrasian (kepentingan perusahaan + kebutuhan karyawan)
- e) Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental & loyalitas)
- f) Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
- g) Pembehentian (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu)

2.2. Produktivitas Kerja

2.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Seperti yang dikemukakan oleh **Busro (2018: 339)** produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu product: *result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai

kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas sendiri dapat berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan nonmaterial, baik yang dapat dinilai maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja.

Konsep produktivitas kerja berkembang dari dua pengertian yaitu pengertian teknis dan pengertian perilaku seperti yang dikemukakan oleh **Mahanggoro (2018: 116)**. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam pemanfaatan berbagai sumber daya. Produktivitas kerja dalam pengertian perilaku merupakan suatu sikap mental yang senantiasa berusaha untuk berkembang.

Darmadi (2018: 257) mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dikutip dari tulisan **Mahanggoro (2018: 117)** menyebutkan bahwa seseorang yang melakukan aktivitas bekerja dapat mengalami kondisi yang sangat dinamis yaitu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Ri

terkadang memiliki semangat yang membara dan kadang sebaliknya bisa terjadi tidak adanya gairah dalam bekerja. Kondisi semacam ini tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja sangat bervariasi. Permasalahan produktivitas kerja lebih banyak melibatkan persoalan yang berhubungan dengan penggunaan sumber daya input. Berdasarkan uraian tersebut

Mahanggoro (2018: 121) menyebutkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal meliputi komitmen kuat terhadap visi dan misi organisasi, struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin serta etos kerja yang mendukung ketercapaian target, dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan atau rekan kerja, praktik manajemen yang diterapkan pimpinan, lingkungan kerja ekonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, maupun keterampilan yang dikuasai, komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerjasama.
2. Faktor eksternal meliputi peraturan perundangan, kebijakan pemerintahan serta situasi politik, kemitraan (networking) yang dikembangkan, kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi, dukungan masyarakat dan stakeholder secara keseluruhan, tingkat persaingan, dampak globalisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Seperti yang dikemukakan oleh **Sutrisno (2009: 104)** bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.

Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5.

Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6.

Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2.4 Pandangan Islam tentang Produktivitas Kerja

Islam mendorong umatnya untuk mencari rizki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya atau pun yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemashalatan umat, dan bertindak di jalan Allah dalam menegakkan kalimatnya, Karena islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah sholat, shodakoh dan jihad di jalan allah.

Allah berfirman dalam Q.S At-Taubah ayat 105, yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Setiap orang harus bekerja untuk mencukupi kehidupannya, baik untuk menghidupi keluarga ataupun memenuhi kebutuhan lainnya. Bekerja bisa dilakukan dalam berbagai bentuk, yang terpenting adalah pekerjaan tersebut untuk mendapatkan rezeki yang halal dan tidak dilakukan atas keterpaksaan dan tidak diikuti dengan perbuatan maksiat kepada Allah. Banyak pekerjaan yang bisa kita lakukan. Bekerja juga telah dianjurkan oleh Rasulullah yang juga merupakan seorang saudagar atau pedagang. Dalam hadits nya rasulullah bersabda dalam hadits yang di riwayatkan oleh Ibnu Madjah :

مَا كَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا أَطْيَبَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَمَا أَنْفَقَ الرَّجُلُ عَلَى نَفْسِهِ
وَأَهْلِهِ وَوَلَدِهِ وَخَادِمِهِ فَهُوَ صَدَقَةٌ

Artinya : Tidak ada yang lebih baik dari usaha seorang laki-laki kecuali dari hasil tangannya (bekerja) sendiri. Dan apa saja yang dinafkahkan oleh seorang laki-laki kepada dirinya, istri, anak dan pembantunya adalah sedekah.

2.3. Etos Kerja

2.3.1. Pengertian Etos Kerja

Seperti dikemukakan oleh **Ginting (2016: 2)** etos yakni kata dalam bahasa Indonesia, berasal dari kata Yunani, *ethos*, yang berarti "karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan (*beliefs*) yang memandu atau standar/ prinsip (*ideals*) yang menuntun yang menjadi ciri sebuah komunitas, bangsa, atau ideologi". Kata Yunani *ethos* kemudian diadopsi menjadi kata *ethos* juga dalam bahasa Inggris. *Ethos* membentuk akar kata *ethikos*, yang berarti "moral, menunjukkan karakter bermoral". Bentuk jamaknya *ta ethika*, dan merupakan asal usul kata *ethics* dalam bahasa Inggris. *Ethics* kemudian diterjemahkan menjadi etika dalam bahasa Indonesia. Sedangkan menurut **Ginting (2016: 3)** bertolak dari deskripsi asal usul kata dan definisi, jelas terlihat bahwa etos ("*The moral ideas...*" memiliki elemen-elemen etika "*Moral principles...*") nyata di dalam pengertiannya. Etika menjadi bagian dari alasan atau dasar berpikir, bersikap, dan bertindak (etos).

Selain itu **Ginting (2016: 6)** mengemukakan bahwa bersumber pada keseluruhan penjasan, dan mempertimbangkan definisi etos kerja kamus besar bahasa indonesia (KBBI) yang berbunyi: "Semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

seseorang atau suatu kelompok", maka definisi etos kerja adalah "Semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja".

seperti diungkapkan **Gaol (2018: 16)** bahwa kualitas kerja tidaklah selalu berpengaruh karena lingkungan. Ada banyak karya yang agung lahir dari ruang yang sederhana, ambil contoh Thomas Alfa Edison menemukan listrik bukan di laboratorium yang lengkap, tetapi di gudang yang dia sebut laboratorium. Karena itu, inti bekerja adalah betapa pentingnya ada etos. Etos berarti ketekunan, kesabaran dan terus bertahan. Bekerja memulai dari yang sederhana, sabar, dan fokus. Jika ada ketekunan, kesabaran dan terus bertahan kelak akan menjadi karya agung. Etos menjadi perangkat untuk memulai kerja yang sebenarnya.

Tasmara (2008: 13) mengemukakan bahwa mereka yang memiliki etos kerja memiliki semacam semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya. Keberadaan dirinya diukur oleh sejauh mana potensi yang dimilikinya memberikan makna dan pengaruh yang mendalam bagi orang lain. Aku ada karena aku memberikan pengaruh. Aku ada karena aku memberikan makna bagi kehidupan.

2.3.2 Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja yang profesional yang dikemukakan oleh **Sinamo (2011: 78)** bahwa etos kerja memiliki 8 diantaranya adalah :

Kerja adalah rahmat : harus bekerja tulus penuh syukur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kerja adalah amanah : harus bekerja penuh dengan integritas.
3. Kerja adalah panggilan : harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab.
4. Kerja adalah aktualisasi : harus bekerja penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah : harus bekerja serius dengan penuh pengabdian.
6. Kerja adalah seni : harus bekerja kreatif penuh suka cita.
7. Kerja adalah kehormatan : harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan.
8. Kerja adalah pelayanan : harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

2.3.3. Upaya Peningkatan Etos Kerja

Budiharjo (2015: 72) mengemukakan bahwa penilaian karyawan dengan menggunakan kriteria-kriteria berikut, sedikit banyak akan berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan, karena yang bersangkutan melakukan pekerjaan yang disukai/dicintainya. Itulah sebabnya, kriteria-kriteria berikut ini patut dipertimbangkan, terutama dalam rangka seleksi karyawan sehingga diharapkan lebih memudahkan tercapainya kriteria *the right man on the right place* di semua tingkatan manajemen perusahaan, diantaranya yaitu :

1) Menyukai kerja kantoran

Beberapa faktor yang kemungkinan memengaruhi rasa nyaman jika bekerja di kantor, salah satunya adalah gengsi. Beberapa keluarga Indonesia menganggap bahwa bekerja di kantor seolah-olah lebih terhormat dibanding pekerjaan lain. Mungkin bisa pula karena kesehatan yang tak nyaman jika bekerja di luar ruangan. Bisa pula karena hal-hal lain yang berhubungan dengan kepribadian seseorang,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

misalnya minder jika bertemu dengan orang lain yang belum dikenal, dan sebagainya.

2) Menyukai bekerja tunggal/sendiri

Beberapa orang memang ada yang justru sangat produktif jika bekerja sendiri, tanpa melibatkan orang lain. Tipe pekerja seperti ini, selain sesuai untuk bidang kerja perkantoran pada umumnya, juga sesuai untuk posisi-posisi kerja yang lebih spesifik, seperti halnya bidang penelitian pengembangan, bidang intelijen, serta bidang-bidang lain yang berhubungan dengan rahasia perusahaan.

3) Menyukai bekerja tim

Hal sebaliknya dengan pribadi yang suka bekerja sendiri, beberapa orang lain ada pula yang justru merasa *happy* jika bekerja dalam tim. Tipe pekerja seperti ini akan sesuai untuk perusahaan-perusahaan industri yang tentu saja melibatkan banyak personil.

4) Menyukai kerja lapangan/ luar kantor

Hal sebaliknya dengan pribadi yang menyukai pekerjaan kantoran, ternyata ada pula yang justru merasa nyaman jika bekerja di luar kantor. Tipe pekerja seperti ini sangat sesuai untuk tugas-tugas dinas luar pada umumnya seperti marketing, pengadaan, surveyor dan lain sebagainya. Bisa pula sesuai untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan alam, misalnya pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan dan sebagainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.3.4. Pandangan Islam tentang Etos Kerja

Ajaran islam pun menjelaskan dalam Surah Al-Qashash : ayat 77. Tentang etos kerja yang berbunyi sebagai berikut :

وَابْتَغِ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Allah Swt memerintahkan manusia bekerja dan berusaha untuk kepentingan urusan duniawi dan ukhrawi secara seimbang. Tidak boleh orang mengejar duniawinya saja, dan melupakan akhiratnya. Begitu juga sebaliknya. Keduanya hendaknya berjalan dan diperhatikan secara seimbang.

Al-Qur'an secara tegas memberi dorongan kepada umat Islam agar memiliki etos kerja tinggi, untuk tampil sebagai pekerja keras dan berprestasi. Untuk menggapai keberuntungan hidup, tidaklah hanya cukup tenggelam dalam masalah ritual formal (ibadah mahdhah). Tetapi hendaknya dimanifestasikan dalam ibadah aktual.

Dalam hadist baginda Nabi Muhammad SAW pernah mengajarkan kepada kita sebuah do'a yang sangat indah sekaligus memotivasi kita untuk memiliki etos kerja yang tinggi, sebagai berikut:

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

حَدَّثَنَا أَنَسُ بْنُ مَالِكٍ قَالَ كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ وَالْجُبْنِ وَالْهَرَمِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ عَذَابِ الْقَبْرِ وَمِنْ فِتْنَةِ الْمَحْيَا وَالْمَمَاتِ

Artinya : Telah menceritakan kepada kami Anas bin Mālik dia berkata; “Rasulullah pernah berdoa: “Ya Allah, aku berlindung kepada-Mu dari kelemahan, kemalasan, rasa takut, kepikunan, dan kekikiran. Dan aku juga berlindung kepada-Mu dari siksa kubur serta bencana kehidupan dan kematian” (HR. Muslim).

Hadits di atas jelas menunjukkan bahwa Islam sangat menekankan pada pentingnya etos untuk bekerja keras serta sangat tidak mengajarkan umatnya untuk menjadi pemalas, lemah, apalagi menjadi peminta-minta.

2.3.5. Pengaruh Etos Kerja dan Produktivitas Kerja

Apabila seorang karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi maka akan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Maksudnya adalah bahwa produktivitas kerja karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena etos kerja sudah diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila ditunjang dengan team work yang solid, etos kerja yang tinggi yang terus menerus dilaksanakan dimanapun dan kapanpun seorang pegawai berada. Dari penjabaran tersebut sependapat dengan yang dikemukakan oleh **Idris (2016: 3)** yang menyebutkan bahwa secara umum peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan peningkatan kemampuan/

keterampilan, disiplin kerja, etos kerja, sikap kreatif dan inovatif serta membina lingkungan yang sehat untuk memacu prestasi.

2.4. Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Berdasarkan pernyataan **Afandi (2016: 1)** menyebutkan pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban". Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Selain itu **Afandi (2016: 1)** mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para pengikut, dan adanya sanksi bagi pelanggar.

Afandi (2016: 3) menyebutkan bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin antara lain :

- a) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
- b) Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- d) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Sutrisno (2009: 87) mengemukakan bahwa keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau penjurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

2.4.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Seperti yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2008: 195)** pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh - sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Peranan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat (Pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/ hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, bila ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi/ Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan - peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan - hubungan yang baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

2.4.3. Upaya Peningkatan Disiplin Kerja

Karyawan adalah pilar penting dalam perkembangan usaha atau bisnis, sehingga harus dapat meningkatkan performa kerja karyawan. Langkah awal untuk meningkatkan performa kerja karyawan adalah dengan upaya peningkatan disiplin kerja karyawan tersebut. Sebaik apapun kemampuan seorang karyawan, tanpa diikuti dengan disiplin kerja yang tinggi, justru akan merugikan perusahaan. Apabila karyawan menjaga sikap dan kedisiplinanya baik dalam hal ketepatan waktu, rasa tanggung jawab akan tugas yang di berikan, bekerja sama dalam tim yang kuat dan lain sebagainya, maka akan mendorong sebuah perusahaan untuk menjadi lebih baik. Melihat pentingnya menjaga disiplin kerja karyawan, berikut ini adalah beberapa upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. **Mulyapradana dan Hatta (2016: 111)** menyebutkan potongan kehadiran, ini diberlakukan di beberapa perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dan mematuhi peraturan perusahaan yang telah dibuat dan disepakati bersama. Potongan kehadiran akan diberlakukan kepada karyawan yang mangkir atau bolos kerja tanpa pemberitahuan, atau mereka yang telat datang dari jadwal kerja yang telah ditentukan. Akan tetapi, potongan tidak akan terjadi jika karyawan meminta izin lebih dahulu dan mendapatkan izin resmi dari perusahaan atau jika karyawan sakit dan menggunakan surat izin resmi dari dokter atau rumah sakit, besaran potongan tergantung kebijakan masing masing perusahaan yang biasanya sudah disosialisasikan kepada karyawan.
2. Seperti yang dikemukakan oleh **Budihardjo (2011: 41)** bahwa prosedur kerja yang ketat, ini diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan agar mereka bekerja sesuai dengan prosedur yang ketat dan birokratis.
3. Berdasarkan pernyataan **Halim (2017: 74)** menyebutkan bahwa audit, Sebagai ukuran profesionalitas suatu institusi (perusahaan/organisasi) yang diaudit untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan yang pada akhirnya bermuara pada result/produktifitas bagi suatu institusi (perusahaan/organisasi) yang diaudit.

2.4.4 Pandangan Islam tentang Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan juga harus diterapkan dalam bekerja. Disiplin adalah kepatuhan untuk menghomati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist yang memeritahkan disiplin dalam arti ketatan pada peraturan yang telah ditetapkan antara lain surat An Nisa ayat 59 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Setiap umat manusia semestinya berusaha membiasakan diri untuk melakukan kewajibannya sebaik-baiknya dan juga berusaha untuk berdisiplin memanfaatkan waktu dan memanfaatkan kesempatan yang ada. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW yang berbunyi :

عن ابن عباس رضي الله عنه قال: قال رسول الله ص م: إِغْتَنِمْ خَمْسًا قَبْلَ خَمْسٍ: شَبَابَكَ قَبْلَ هَرَمِكَ, وَصِحَّتَكَ قَبْلَ سَقَمِكَ, وَفَرَاغَكَ قَبْلَ شُغْلِكَ, وَغَنَّاكَ قَبْلَ فَقْرِكَ, وَحَيَاتَكَ قَبْلَ مَوْتِكَ. رَوَاهُ الْحَاكِمُ وَابِيهَقِي

Artinya : Dari Ibnu Abbas r.a. berkata, Rasulullah Saw bersabda: "Manfaatkan lima keadaan sebelum datang lima: masa mudamu sebelum masa tuamu, masa sehatmu sebelum masa sakitmu, masa sempitmu sebelum masa sempitmu, masa kayamu

sebelum datangnya fakirmu, dan masa hidupmu sebelum datangnya matimu." (HR. Al Hakim dan Al Baihaki).

Pada hadits tersebut dijelaskan, bahwa kita harus mewaspadai lima hal, yaitu: masa muda, masa sehat, masa sempat, masa kaya, dan masa hidup. Semua hal tersebut merupakan modal utama setiap manusia untuk mencapai keberhasilan, termasuk dalam bekerja.

2.4.5. Pengaruh Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. disiplin kerja karyawan yang profesional adalah sebuah rute kunci menuju jalan keberhasilan dan ketercapaian target produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan.

Seperti yang diungkapkan **Mahanggoro (2018: 121)** bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu faktor internal dan faktor eksternal faktor internal meliputi komitmen kuat terhadap visi dan misi organisasi, Struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin kerja serta etos kerja yang mendukung ketercapaian target, dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (*trigger*) kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan atau rekan kerja, praktik manajemen yang diterapkan pimpinan, lingkungan kerja ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, maupun keterampilan yang dikuasai, komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja.

2.5. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut adalah beberapa hasil penelitian yang dijadikan acuan dalam pembuatan penelitian ini, yaitu

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Sri Anita Sutresna Kurniasih (2013), dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Aparat Pemerintahan Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis)” menggunakan variabel X_1 = Etos Kerja, X_2 = Disiplin Kerja dan Y = Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian ini ialah etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Nano Ismanto (2005), dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik Di Desa Gribig Kecamatan Gribog Kabupaten Kudus” menggunakan variabel X_1 = Pengalaman Kerja, X_2 = Disiplin Kerja dan Y = Produktivitas Kerja. Hasil dari penelitian ini ialah Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan disiplin kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Penelitian yang dilakukan oleh Rian Oztary Hardiansyah (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)” menggunakan variabel X_1 = Etos Kerja, X_2 = Disiplin Kerja dan Y = Kinerja Pegawai. Hasil dari penelitian ini ialah Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4) Penelitian yang dilakukan oleh Sahid Syaputra (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Midi Utama Indonesia Tbk” menggunakan variabel X_1 = Semangat Kerja, X_2 = Disiplin Kerja dan Y = Produktivitas Kerja. Hasil dari penelitian ini ialah semangat kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. disiplin kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan sekarang dilihat dari tempat dan variabelnya, yang mana tempat penulis penelitian pada PT. Swastisiddhi Amagra Desa Binabaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar, variabel yang digunakan pada X_1 ialah etos kerja sedangkan variabel yang digunakan X_2 ialah disiplin kerja dan pada variabel Y ialah produktivitas kerja.

2.6. Konsep Operasional Variabel

Untuk memberikan kesamaan pandangan dan memudahkan analisa dan mengatasi ruang lingkup penelitian, pada konsep operasional dan indikator variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1. Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	1. Produktivitas kerja (Y) berasal dari bahasa Inggris yaitu <i>product: result, outcome</i> kemudian berkembang menjadi <i>productive</i> yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu Busro (2018: 339).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sutrisno (2009: 104)	Likert
Etos Kerja (X ₁)	1. Etos Kerja (X ₁) adalah Semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja” Ginting (2016: 6).	1. Kerja adalah rahmat. 2. Kerja adalah amanah. 3. Kerja adalah panggilan. 4. Kerja adalah aktualisasi. 5. Kerja adalah ibadah. 6. Kerja adalah seni. 7. Kerja adalah kehormatan. 8. Kerja adalah pelayanan. Sinamo (2011: 78)	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	2. Disiplin kerja (X ₂) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Afandi (2016: 1).	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat (Pengawasan melekat) 6. Sanksi/ Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan Hasibuan (2012: 195)	Likert

2.7. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan variabel (X_1) Etos Kerja, (X_2) Disiplin Kerja, dan (Y) Produktivitas Kerja. Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan bahwa Etos Kerja dan Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Swastisiddhi Amagra Desa Binabaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar.

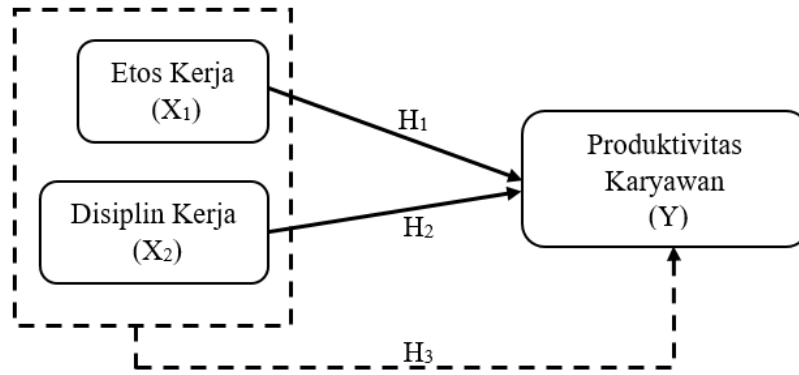
Idris (2016: 3) menyebutkan bahwa secara umum peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan peningkatan kemampuan/ keterampilan, disiplin, etos kerja produktif, sikap kreatif dan inovatif serta membina lingkungan yang sehat untuk memacu prestasi.

Mahanggoro (2018: 121) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi komitmen kuat terhadap visi dan misi organisasi, Struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin kerja serta etos kerja yang mendukung ketercapaian target, dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (*trigger*) kreativitas dan inovasi, Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan atau rekan kerja, praktik manajemen yang diterapkan pimpinan, lingkungan kerja ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, maupun keterampilan yang dikuasai, komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan demikian, maka dapat dibuat sebuah gambar kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengaruh Etos kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Sumber : **Idris (2016: 3), Mahanggoro (2018: 121)**

Keterangan:

X₁ = Etos Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

Y = Produktivitas Kerja

2.8. Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014: 93)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Menurut **Suharyadi (2009: 164)** menyatakan kriteria signifikan parsial terhadap variabel penelitian tersebut:

Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $P \text{ value} < \alpha$ maka :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan.
- b. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Apabila t hitung $< t$ tabel, atau P value $> \alpha$, maka:

- a. H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
- b. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Kemudian **Suharyadi (2009: 238)** menyatakan kriteria signifikansi secara parsial terhadap variabel penelitian sebagai berikut:

1. Apabila F hitung $> F$ tabel atau P value $< \alpha$ maka :
 - a. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
 - b. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Apabila F hitung $< F$ tabel, atau P value $> \alpha$, maka:
 - a. H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
 - b. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan uraian teori di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Diduga etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampar Kiri Tengah.

H_2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampar Kiri Tengah.

H₃ : Diduga etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampar Kiri Tengah.

2.9. Variabel Penelitian

Siyoto dan Sodik (2015: 52) mengemukakan bahwa variabel bebas sering disebut *independent*, variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel terikat atau *dependent* atau disebut variabel *output*, kriteria, konsekuen, adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat tidak dimanipulasi, melainkan diamati variasinya sebagai hasil yang dipradugakan berasal dari variabel bebas. Biasanya variabel terikat adalah kondisi yang hendak kita jelaskan. Dalam eksperimen-eksperimen, variabel bebas adalah variabel yang dimanipulasikan ("dimainkan") oleh pembuat eksperimen. Berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian :

- a) Variabel *Independent* atau variabel bebas dalam penelitian terdiri dari :
 - Etos Kerja (X₁)
 - Disiplin Kerja (X₂)
- b) Variabel *Dependent* atau variabel terikat dalam penelitian terdiri dari :
 - Produktivitas Kerja (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan disebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang pengolahan minyak kelapa sawit yang bernama PT. SWASTISIDDHI AMAGRA yang beralamat di Desa Binbaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar. Penelitian ini dimulai pada bulan November 2018 sampai dengan Mei 2019.

3.2. Jenis Sumber Data (Data Primer dan Data Sekunder)

Siyoto dan Sodik (2015: 67) menyebutkan bahwa aktivitas penelitian tidak akan terlepas dari keberadaan data yang merupakan bahan baku informasi untuk memberikan gambaran spesifik mengenai obyek penelitian. Data adalah fakta empirik yang dikumpulkan oleh peneliti untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Data penelitian dapat berasal dari berbagai sumber yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik selama kegiatan penelitian berlangsung. Berdasarkan sumbernya, data penelitian dikelompokkan dalam 2 jenis yaitu data Primer dan data Sekunder.

Pengertian data primer yang dikemukakan oleh **Siyoto dan Sodik (2015: 67)** data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber dataanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara

langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer diantaranya adalah observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.

Pengertian data sekunder yang dikemukakan oleh **Siyoto dan Sodik (2015: 68)** data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi di sini maksudnya bukan hanya orang atau makhluk hidup, akan tetapi juga benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, akan tetapi meliputi semua karakteristik, sifat-sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Bahkan satu orangpun bisa digunakan sebagai populasi, karena satu orang tersebut memiliki berbagai karakteristik, misalnya seperti gaya bicara, disiplin, pribadi, hobi, dan lain sebagainya, **Siyoto dan Sodik (2015: 63)**.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan bagian produksi PT. Swastisiddhi Amagra Desa Binabaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar yang berjumlah 154 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili, **Siyoto dan Sodik (2015: 64)**.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Swastisiddhi Amagra Desa Binabaru sejumlah 154 orang. Oleh karena jumlah populasi yang akan diteliti sudah diketahui jumlah pastinya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang diteliti untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi (154 orang)

e = Tingkat error ditetapkan sebesar 10 %

Berdasarkan rumus tersebut di atas maka dapat diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{154}{1 + 154 \cdot (0,1)^2} = \frac{154}{2,54} = 61 \text{ Responden.}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari hasil perhitungan didapatkan 61 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dikemukakan oleh **Firdaus dan Zamzam (2018: 103)** merupakan langkah penting dalam penelitian, sehingga memerlukan teknik pengumpulan data yang tepat agar menghasilkan data yang sesuai. Tanpa memiliki kemampuan teknik pengumpulan data, peneliti akan sulit mendapatkan data penelitian standar.

Untuk memperoleh data dan informasi lainnya dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. **Suryani dan Hendriyadi (2015: 183)** menyebutkan bahwa teknik wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data. Wawancara pada penelitian sampel besar biasanya hanya dilakukan sebagai studi pendahuluan karena tidak mungkin menggunakan wawancara pada 1000 responden, sedangkan pada sampel kecil teknik wawancara dapat diterapkan sebagai teknik pengumpul data (umumnya penelitian kualitatif).
- b. Seperti yang diungkapkan oleh **Suryani dan Hendriyadi (2015: 181)** bahwa metode observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket), namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi). Teknik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar.

- c. **Siyoto dan Sodik (2015: 79)** menyebutkan bahwa angket atau Kuesioner adalah metode pengumpulan data, instrumennya disebut sesuai dengan nama metodenya. Bentuk lembaran angket dapat berupa sejumlah pertanyaan tertulis, tujuannya untuk memperoleh informasi dari responden tentang apa yang ia alami dan ketahuinya. Kuesioner/Angket tersebut diberikan kepada karyawan PT. Swastisiddhi Amagra Desa Binbaru Kecamatan Kampar kiri tengah. Kuesioner yang diberikan dalam bentuk *skala likert* dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Cukup (C)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

3.5. Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas

Validitas yang dikemukakan oleh **Noor (2011: 132)** suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid/sahih, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Adapun teknik korelasi yang

biasa dipakai adalah teknik korelasi product moment dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap tiap pertanyaan itu *significant*, maka dapat dilihat pada tabel nilai *product* moment atau menggunakan SPSS untuk mengujinya. Untuk butir pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrumen pertanyaan.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Timotius (2017: 75) menyebutkan bahwa reliabilitas berasal dari kata *reliability*, yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pengukuran harus memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas untuk pembuktian hipotesis. Reliabilitas tercapai jika hasil pengukuran penelitian konsisten. Jika instrumen penelitian digunakan berulang-ulang, maka akan dihasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas ini untuk mengetahui apakah alat ukur itu mampu mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten, ataupun tidak berubah-ubah dari waktu ke waktu. Jika alat ukur sudah terbukti mengukur apa yang seharusnya diukur alat tersebut sudah memenuhi syarat reliabilitas. Teknik yang digunakan adalah Uji Alpha Cronbach's. Asumsi yang digunakan instrumen ini ialah: "Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ " **Sudjatmoko (2015 : 56)**.

3.6. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan pernyataan **Ansofino, dkk (2016: 93)** uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi

ordinal. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dapat dipergunakan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data cross sectional. S etidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji autokorelasi. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana dulu yang harus dipenuhi. Analisis dapat dilakukan tergantung pada data yang ada. Sebagai contoh, dilakukan analisis terhadap semua uji asumsi klasik, lalu dilihat mana yang tidak memenuhi persyaratan. Kemudian dilakukan perbaikan pada uji tersebut, dan setelah memenuhi persyaratan, dilakukan pengujian pada uji yang lain.

3.6.1. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi Menurut **Ansofino, dkk (2016: 93)** bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu atau ruang.

3.6.2. Uji Normalitas

Ansofino, dkk (2016: 94) menyatakan bahwa uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

3.6.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda menurut **Ansofino, dkk (2016: 94)**. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

3.6.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang dikemukakan **Ansofino, dkk (2016: 94)** untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

3.7. Analisis Data

3.7.1. Regresi Linear Berganda

Pengertian regresi linear berganda yang dikemukakan **Kurniawan dan Yumarto (2016: 91)** merupakan lanjutan dari regresi linier sederhana, ketika regresi linier sederhana hanya menyediakan satu variabel independen (x) dan satu juga variabel dependen (y). Contoh, ketika kita ingin mengetahui pengaruh variabel pendapatan (x) terhadap variabel konsumsi (y), kita dapat menggunakan regresi linier

se sederhana. Namun apabila ada variabel lain yang mempengaruhi variabel konsumsi (y) selain variabel pendapatan, misalnya variabel pendidikan, variabel jenis kelamin kita tidak dapat menggunakan regresi linier sederhana. Oleh karena itu, di sini Regresi Linier Berganda hadir untuk menutupi kelemahan Regresi Linear Sederhana ketika terdapat lebih dari satu variabel independen (x) dan satu variabel dependen (y).

Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditujukan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y : Produktivitas Kerja
a : Konstanta
 $b_{1,2}$: Koefisien regresi
 X_1 : Etos Kerja
 X_2 : Disiplin Kerja
e : Tingkat kesalahan (eror)

3.7.4 Uji Hipotesis

Saefuddin, dkk (2009: 74) mengemukakan bahwa hipotesis adalah pernyataan tentatif mengenai parameter peubah acak. Kata hipotesis berasal dari gabungan dua kata yaitu (1) hipo yang berarti tersembunyi, dan (2) theses yang berarti pernyataan. Hipotesis menurut asal katanya berarti pernyataan mengenai sesuatu yang tersembunyi, sesuatu yang tidak diketahui kebenarannya secara pasti. Sedangkan Uji hipotesis

adalah prosedur penandingan antara nilai statistik yang diperoleh dari suatu contoh acak dengan hipotesis yang telah dibuat.

3.7.2.1. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F / Uji Linearitas)

Mulyono (2018: 113) menyatakan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H_0 diterima, bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$

H_0 ditolak, bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi multipel yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

3.7.2.2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t / Uji Keberartian Koefisien)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen dari pernyataan Mulyono (2018: 113). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi

variabel dependen. Uji statistik t, pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan uji dua arah dengan hipotesis :

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

artinya tidak ada pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen.

$$H_a : \beta_1 < 0 \text{ atau } \beta_1 > 0$$

artinya ada pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen.

1. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel independent tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Alternatif lain untuk melihat pengaruh secara parsial adalah dengan melihat nilai signifikansinya, apabila nilai signifikansi yang terbentuk dibawah 5 % maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen.

3.8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Mulyono (2018: 112) mengemukakan bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (R^2) berarti semakin tinggi kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel dependent.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat

Pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) PT. Swastisiddhi Amagra terletak di Desa Binabaru, Kecamatan Kampar Kiri Tengah, Kabupaten Kampar, luas lokasi pabrik termasuk sarana dan prasarana pendukung untuk pengolahan air limbah maupun kolam penampungan air dan perumahan karyawan adalah 8,80 Ha, Mulai beroperasi pada tahun 2006. Lokasi areal Pabrik kelapa sawit berjarak \pm 42 Km dari kota Pekanbaru menuju kota Lipat Kain yang berbelok kearah timur memasuki jalan Penghidupan Desa Simalinyang.

Dalam periode lima tahun terakhir di Provinsi Riau usaha perkebunan kelapa sawit berkembang pesat, sehingga produksi sawit melimpah yang memerlukan banyak pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) untuk menampung dan mengolahnya. PT. Swastisiddhi Amagra tertarik dengan kondisi yang baik ini sehingga memutuskan untuk membangun Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit (PKS) di Desa Binabaru, Kecamatan Kampar Kiri Tengah, Kabupaten Kampar yang hasilnya selain untuk di ekspor juga untuk di jual di dalam Negeri. PT.Swastisiddhi Amagra merencanakan penambahan pabrik kelapa sawit, pada bulan Desember 2006 dan menemukan lahan yang cocok untuk pembangunan pabrik kelapa sawit yang terletak di Dusun Suka Baru Desa Bina Baru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar. Setelah menemukan lokasi atau lahan yang sesuai PT.Swastisiddhi Amagra melakukan

pembebasan lahan pada tanggal 15 Februari 2007 berupa ganti rugi kepada pemilik lahan yang sebelumnya. Setelah pembebasan lahan atau ganti rugi selesai PT.Swastisiddhi Amagra melakukan pengurusan izin lokasi pabrik kelapa sawit yang dilakukan pada tanggal 21 Maret 2007.

Pembangunan PKS di mulai Oktober 2007 sampai bulan Juli 2009 yang memerlukan waktu selama 21 bulan di atas areal seluas 8,808 Ha atau 88.080 M². Namun dalam kurun waktu 15 bulan yakni Januari 2009 di operasionalkan dengan melakukan komisioning sambil penambahan IPAL (Kolam Limbah). Kegiatan PKS PT.Swastisiddhi Amagra hanya memproses kelapa sawit menjadi CPO dan Inti Sawit/Karnel dengan kapasitas 30 Ext 60 ton Tandan Buah Segar (TBS)/jam. Bahan baku TBS di peroleh dari perkebunan kelapa sawit sekitar lokasi kegiatan seluas 9.200 Ha dengan produksi perbulan ± 16.850 Ton TBS. Kebun seluas 9.200 Ha akan di ikat dalam bentuk kerja sama minimal sampai dengan modal kembali yang akan di himpun dalam wadah koperasi yang terdiri dari KUD Karya Maju seluas 780 Ha, KUD Binangun seluas 1.370 Ha, KUD Setia Kawan seluas 1-850 Ha, KUD Makmur Jaya seluas 1.200 Ha, masyarakat seluas 4.000 Ha.

Pada dasarnya setiap pembangunan akan menimbulkan dampak terhadap lingkungan, baik dampak positif maupun dampak negatif, demikian juga pembangunan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit (PKS) PT.Swastisiddhi Amagra. Menyadari bahwa lingkungan hidup perlu di lestarikan dan di pelihara kemampuan daya dukung dan daya tampungnya, maka PT.Swastisiddhi Amagra bertanggung jawab atas pengolahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

lingkungan untuk meminimalisasi dampak negatif dan mengoptimalkan dampak positif terhadap lingkungan.

4.2. Visi dan Misi

- a. Menjadi perusahaan nasional yang solid dari hulu hingga hilir dalam bidang kelapa sawit.
- b. Membangun usaha bersama dengan masyarakat untuk kesejahteraan bersama.
- c. Membangun secara berkesinambungan tanpa merusak lingkungan untuk mencapai *Green Product*.

4.3. Jenis dan Bahan Baku Produksi

Produk yang dihasilkan oleh PT. Swastisiddhi Amagra terdiri dari *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Kernel*. Bahan baku berupa Tandan Buah Segar (TBS) diperoleh dari kebun yang berada disekitar lokasi pabrik. Kebutuhan bahan baku sebesar 60 ton/jam dengan jam kerja per hari 20 jam (2 shift) adalah 1200 ton/hari atau 30.000 ton/bulan selama 25 hari kerja per bulan maka dibutuhkan 360.000 ton TBS/tahun. Pada proses pembuatan minyak kelapa sawit, banyaknya minyak yang diperoleh selain tergantung pada kandungan minyak yang terdapat dalam TBS, juga tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dan peralatan mesin yang digunakan.

4.4. Penggunaan energi

Pabrik pengolahan kelapa sawit PT. Swastisiddhi Amagra menggunakan sistem *self generated* yaitu pabrik yang digerakkan oleh turbin/*boiler* yang mempergunakan bahan bakar berupa sisa hasil olahan TBS dalam bentuk debu, serat/*fiber* atau

cangkang. Uap yang dihasilkan dipakai untuk menggerakkan generator turbin yang menghasilkan listrik yang dipakai untuk mengolah bahan olahan TBS sampai menjadi minyak sawit dan inti sawit. Disini tampak adanya siklus dimana dituntut keseimbangan antara kalori uap dan tenaga. Disamping itu untuk penerangan kompleks PKS dan perumahan karyawan PT. Swastisiddhi Amagra, menggunakan energi listrik dari genset sendiri dengan bahan bakar solar.

4.5. Kegiatan Produksi

Kegiatan produksi atau tahapan pengolahan dari tandan buah segar menjadi CPO dan kernel terdiri dari Penerimaan dan Penimbangan Tandan Buah Segar (TBS), Penyimpanan Buah atau *Loading Ramp*, Perebusan (*Sterilization*), Penebahan (*Threshing*), *Conveyor* janjangan kosong, *Digester*, *Pressing* (pengempaan), Saringan Getar (*Vibrating Screen*), *Vertical Continous Setting Tank*, *Oil Purifier And Oil Dryer*, *Oil Vacuum Dryer*, *Decanter*, *Sludge Water* (Air Sludge), *Nut Recovery Plant*, *Cake Breaker Conveyor*, *Nut Silo* (silo biji), *Nut Craker* (pemecah biji), Kernel dan shell separator (pemisah inti dan cangkang), *Kernel Silo* (silo inti), Pengangkutan *CPO* dan *Kernel*, dan Pengolahan limbah.

4.5.1 Penerimaan dan Penimbangan Tandan Buah Segar (TBS)

Tandan buah segar (TBS) yang diterima dari lapangan yang diangkut truck atau trailer harus segera ditimbang. Kegiatan penimbangan yang dilakukan secara umum dimaksudkan antara lain sebagai berikut :

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Untuk mengetahui jumlah bahan baku (TBS)
- b. Untuk pembayaran upah buruh pemetik
- c. Untuk perhitungan hasil produksi

4.5.2 Penyimpanan Buah atau *Loading Ramp*

Setelah dilakukan penimbangan tandan buah segar (TBS) ini harus disimpan di *loading ramp* menunggu proses pengolahan pertama yaitu perebusan (*Sterilisasi*). Mulai dari proses penerimaan, penimbangan sampai penyimpanan waktu yang dipergunakan harus sependek mungkin, untuk menghindari penurunan kualitas terlampau banyak. Peralatan *loading ramp* ini secara umum berfungsi :

- a. Memindahkan TBS dari truck, trailer atau dari peralatan *loading ramp* kedalam lori.
- b. Sebagai tempat penampungan atau penyimpanan TBS dengan isi yang cukup jika mengalami stagnasi.
- c. Sebagai tempat membersihkan pasir atau tanah yang dibawa TBS dari tempat penampungan hasil (TPH).

4.5.3 Perebusan (*Sterilization*)

Tandan buah segar didalam lori-lori rebusan yang terbuat dari plat baja berlubang-lubang dimasukkan kedalam *sterilizer*. Alat ini merupakan bejana perebusan dengan menggunakan uap air bertekanan antara 3,0 – 3,5 kg/cm². Adanya lubang-lubang pada badan lori ini memungkinkan uap air akan masuk dan merebus buah secara merata. Proses perebusan ini bertujuan untuk menetralkan atau mematikan enzim-enzim yang dapat menurunkan kualitas minyak. Proses perebusan biasanya

berlangsung selama 80-85 menit, pada proses perebusan ini dihasilkan konsendat yang mengandung 0,50 % minyak ikutan pada temperatur tinggi. Konsendat ini kemudian dimasukkan ke dalam *fat pit* untuk memisahkan minyak dan air. Langkah kerja dalam pengukusan meliputi :

- a. *Dearasi*
- b. Pembuangan air konsendat dan pembuangan uap bekas
- c. Penahanan tekanan alat strelesisasi
- d. Pembuangan uap
- e. Pengeluaran lori dari alat sterilisasi

4.5.4. Penebahan (*Threshing*)

Tandan buah segar yang sudah disterilisasi dimasukkan kedalam *thresher* dengan menggunakan *trippler*, tujuannya untuk memisahkan brondolan (*fruilet*) dari tangkai tandan. Alat yang digunakan disebut *thresher* dengan drum berputar. Hasil *stripping* tidak selalu 100 % artinya masih ada brondolan yang melekat pada tangkai tandan, hal ini disebabkan tidak sempurnanya *strelizing* dengan USB (*Unstripped Bunch*). Untuk mengatasi hal ini maka dipakai sistem “*Triple Peak Strelizing*” dan sorti ketat. Pada ujung sebelah penebah keluar janjangan yang telah bebas dari buah sawi (tandan kosong) yang merupakan bagian dari limbah padat yang dihasilkan.

4.5.5. Conveyor janjangan kosong

Janjangan kosong keluar dari penebah ditampung dan dibawa dengan *conveyor* sepanjang 15 m ke dalam lokasi penampungan sebelum diolah menjadi kompos.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.5.6. Digester

Buah yang sudah lepas masuk ke dalam *digester* yang bertujuan untuk melepaskan daging (*Mesocarp*) dan kulit (*Pericarp*) yang membungkus biji kemudian dilumatkan menjadi bubur, juga untuk memecahkan sel-sel yang mengandung minyak yang terdapat dalam daging buah (*Mesocarp*).

4.5.7. Pressing (pengempaan)

Masa buah dimasukkan pada *Screw Press* (alat kempa). Mesin pengempa yang biasa digunakan adalah model *Double Screw Press*. Alat ini terdiri dari dua *Worm Screw* yang terletak didalam *Pres Cake* dan dua buah cane yang dapat bergerak maju mundur. Proses pengempaan harus dilakukan sampai kering sehingga minyak yang melekat pada ampas pengempaan cukup rendah. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menekan *cone*, tetapi akibatnya akan menaikkan jumlah *Nut/Kernel* yang pecah. Oleh karena itu agar diperoleh pengekstrasian minyak yang maksimum diperlukan keseimbangan dan proses pengendalian yang baik.

4.5.8 Saringan Getar (*Vibrating Screen*)

Crude oil dan *water* yang keluar dari *screw press* dipompakan ke *crude oil gutter* sebelum masuk ke *stand trap tank*. Kemudian dari *stand trap* dialirkan ke *vibrating screen* (saringan getar). Saringan getar adalah saringan berganda berfungsi menyaring minyak (*Crude Oil*) yang masih mengandung kotoran.

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.5.9. Vertical Continous Setting Tank

Type cylindrical conical bottom, capacity 120 m, material mild steel plate 6

mm, untuk kapasitas 60n ton/jam diperlukan sebanyak 4 unit.

4.5.10. Oil Purifier And Oil Dryer

Minyak yang keluar dari *separating tank* dimurnikan dalam *furifier* secara *centrifugal* (*purifying centrifunges*). Alat ini dapat menurunkan *moisture conten* dari 0,5 % menjadi 0,24 % dan menurunkan kadar kotoran sampai 0,006-0,12 % untuk kapasitas 60 ton/jam diperlukan 6 unir oil purifer.

4.5.11. Oil Vacuum Dryer

Moisture content dari minyak yang keluar dari *purifier* masih tinggi oleh sebab itu perlu diturunkan lagi supaya kadar asam lemak bebas minyak tidak naik terlalu cepat selama penyimpanan dalam *storage tank*. *Vacum dryer* bekerja pada tekanan *absolute* sebesar 50 ton sengan pertolongan *Vacum Steam Jet Enjectors* Atau *Vacum Pump*.

4.5.12. Decanter

Decanter ini terdiri dari dua bagian yaitu *Bowl* dan *Croll* yang keduanya berputar pada arah yang sama tetapi dengan jumlah putaran yang berbeda. Bersamaan dengan itu pemisah antara cairan ringan dan berat terjadi pula diruangan pemisahan dan kemudian keluar terpisah pula. Cairan ringan yang keluar dari bagian dalam adalah *Oil Phase* dan dibagian lapisan luar adalah cairan berat yaitu *Water Phase*. Hasil percobaan menunjukkan kehilangan minyak 0,19 % terhadap TBS, yaitu yang terkandung pada zat padat yang keluar dari *decanter*, oleh sebab itu pemakaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

decanter dapat menggantikan *Sludge Separator* yang tetap memberikan masalah pada air limbah (polusi air).

4.5.13. Sludge Water (Air Sludge)

Air sludge yang keluar dibagian bawah *Separating Tank* diolah lagi dengan menggunakan sludge separator atau *Decanter*. Minyak yang dihasilkan dikembalikan ke *Separating*, sedangkan *solid* yang merupakan lumpur kering dapat dipakai sebagai pupuk setelah diolah. Air sludge yang merupakan air lumpur diendapkan lagi dalam suatu bak terbuka (*Fat Pit*) dan sebagian minyak yang meraping diambil kembali sebagai minyak kualitas nomor 2 atau minyak parit. Selanjutnya air limbah dari bak tersebut diolah sehingga air tersebut tidak polusif dan boleh dialirkan ke sungai atau dibuang.

4.5.14. Nut Recovery Plant

Ampas yang bercampur dengan biji (*Press Cake*) yang keluar dari *Screw Press* diangkut oleh *Screw Conveyor* panjang. *Screw Conveyor* ini juga dinamakan *Cake Breaker Conveyor* dan membuat ampas padat tersebut menjadi pecah (*crumbling*) sehingga nanti mudah dipisahkan antara biji (*Nut*) dengan ampas (*Fibre*).

4.5.15. Cake Breaker Conveyor

Alat ini berukuran panjang 29 m supaya fiber yang bercampur dengan biji sawit yang keluar dari *screw press* dalam keadaan lebih kering masuk ke *depcicarper*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.5.16. *Nut Silo* (silo biji)

Biji-biji tersebut dikeringkan dengan udara panas dalam silo selama 10-12 jam dengan maksud menurunkan kadar air yang ada pada inti (*kernel*) dan pada cangkang (*shell*) supaya mudah pemisahan inti dengan cangkang. Oleh karena inti mengerut, maka lepaslah ia dari cangkang dan dalam proses pemecahan ia langsung terpisah antara inti dan cangkang.

4.5.17. *Nut Craker* (pemecah biji)

Pemecahan biji dilakukan dengan *nut craker* yang bekerja menurut gaya *centrifugal*. Disebabkan gaya *centrifugal* biji tadi terpelanting ke dinding (*casing*) *craker* sehingga pecah.

4.5.18. *Kernel dan shell separator* (pemisah inti dan cangkang)

Untuk memisahkan inti dari cangkang dipergunakan beberapa sistem yaitu *Wet System* dan *Dry Sistem*. Untuk biji yang berasal dari jenis D x P disarankan menggunakan *Dry Separator System*, karena paling efisien dan inti yang dipisahkan juga dalam keadaan kering. Dalam sistem ini yang paling diperhatikan adalah biji, inti dan cangkang harus diolah sejak awal mengikuti fraksinya dan biji cukup kering.

4.5.19. *Kernel Silo* (silo inti)

Inti yang sudah bersih dikeringkan lagi dalam silo pada suhu rendah (50 C - 65 C) selama 7-8 jam sehingga mempunyai kadar air 7-7,5 %. Kernel yang kering sebagian diolah di *kernel plan* dengan sistem *press*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.5.20. Pengangkutan *CPO* dan *Kernel*

Pengangkutan *CPO* dan *Kernel* dilakukan melalui jalan darat dengan menggunakan truck yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

4.5.21. Pengolahan limbah

Limbah yang dihasilkan dari kegiatan operasional pabrik ini berupa limbah padat, limbah cair, dan limbah B3 (bekas, majun, aki bekas). Untuk limbah cair sebagian diolah pada IPAL dan sebagian lagi dimanfaatkan sebagai bahan kompos terutama bubur limbah (*Slurry*). Limbah yang dihasilkan akan diolah menjadi pupuk organik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

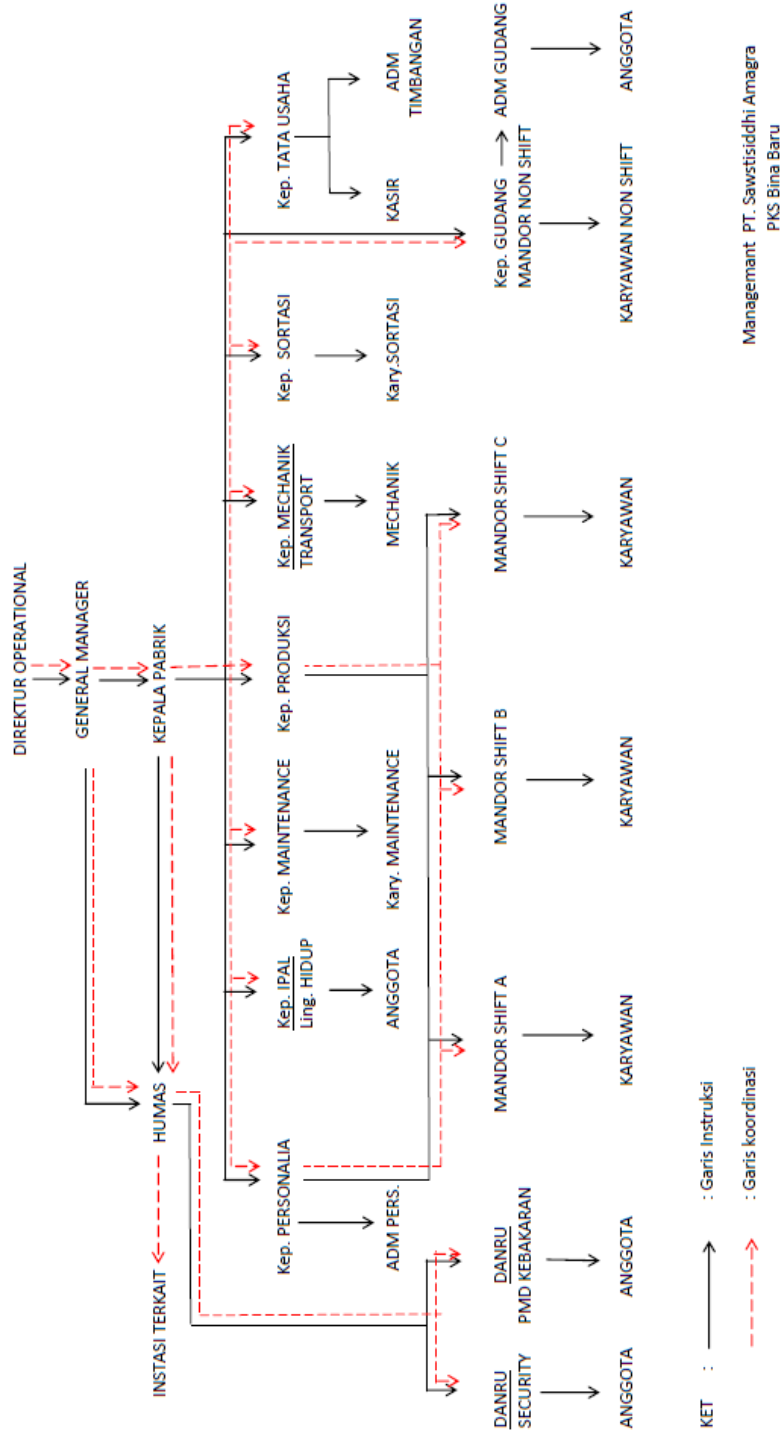
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.6. Struktur Organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN PT. SWASTISIDDHI AMAGRA



Gambar 4. 1. Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber : Humas PT. Swastisiddhi Amagra

BAB VI

Penutup

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial etos kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Swastisiddhi Amagra Desa Binbaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah. Hal tersebut karena karyawan tidak meninggalkan pekerjaannya untuk hal-hal lain sebelum pekerjaannya selesai, artinya karyawan mengerjakan tugasnya penuh dengan integritas. Selain itu, dalam melaksanakan tugas karyawan mengerjakan dengan penuh kesungguhan, keseriusan, fokus pada pekerjaannya, dan menginginkan hasil yang baik dalam setiap tugas.
2. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Swastisiddhi Amagra Desa Binbaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah. Hal tersebut karena pimpinan karyawan bersikap tegas terhadap semua karyawan, dengan pemberian sanksi jika terdapat karyawan yang melanggar peraturan. Selain itu, pimpinan perusahaan juga memberikan balas jasa baik dalam bentuk gaji atau penghargaan yang sesuai dengan aturan Perusahaan.
3. Secara simultan etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Etos kerja dan disiplin kerja keduanya memiliki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengaruh dengan arah koefisien regresi positif artinya semakin tinggi etos kerja dan disiplin kerja karyawan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2), nilai korelasi (R) keeratan yang dihasilkan dari hubungan atau korelasi antar variabel adalah $0,70 < R \leq 0,90$, Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,604. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 60,4% terhadap produktivitas kerja, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Swastisiddhi Amagra Desa Binabaru, Kecamatan Kampar Kiri Tengah.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Desa Binabaru, Kecamatan Kampar Kiri Tengah, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlunya memberi penghargaan pada karyawan yang berprestasi khususnya yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini diperlukan agar karyawan yang kurang disiplin terpicu untuk lebih disiplin saat bekerja dan tentu ini akan berdampak baik bagi hasil produksi perusahaan.
2. Agar dapat mempertahankan dan meningkatkan etos kerja yang telah ada diharapkan pihak perusahaan membantu karyawan untuk mengembangkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketrampilan diri, memiliki sikap kemandirian di dalam bekerja, memiliki komitmen untuk bekerja keras, serta dapat menggunakan waktu secara efisien dan produktif.

3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, pihak manajemen perusahaan PT. Sastisiddhi Amagra harus memperhatikan setiap etos kerja, dan disiplin kerja karyawan karena berpengaruh besar terhadap produktivitas.
4. Karena etos dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja maka sebaiknya bagi perusahaan untuk mendukung karyawan seperti memberi pelatihan misalnya mengembangkan ketrampilan dalam manajemen diri, serta dapat menggunakan waktu secara efisien dan produktif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an, hadits dan *terjemahannya*. Departemen Agama Republik Indonesia, PT.Pustaka Agung Harapan.
- Al-Qur'an surat At-taubah, ayat 105, *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Kartasura: Madina Qur'an.
- Al-Qur'an surat Al-Qashash, ayat 77, *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Kartasura: Madina Qur'an.
- Al-Qur'an surat An-Nisa, ayat 59, *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Kartasura: Madina Qur'an.
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indikator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish .
- Ansofino, and dkk. 2016. *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Budihardjo, Andreas. 2011. *Organisasi, Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta Selatan: Prasetya Mulya Publishing.
- Budiharjo. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Busro, Dr. Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Damadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fincaus, and Fakhry Zamzam. 2018. *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gal, Hotman J. Lumban. 2012. *Etos Bukan Mitos : Menyebarkan Virus Etos*. Medan: Halibutongan Publishing.
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ham, Hamzah. 2017. *Cara Praktis Memahami & Menyusun Legal Audit dan Legal Opinion*. Jakarta: Kencana.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hardiansyah, Rian Oztary. 2017. "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)." *Skripsi* 1-100.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi (Cetakan Keenam Belas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ismanto, Nano. 2005. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik Di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus." *Skripsi* 1-100.
- Julandi, Azuar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Krisnamurti, Inggri. 2012. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Indramayu." *Skripsi* (Universitas Widyatama) Kuisisioner Etos.
- Kurniasih, Sri Anita Sutresna. 2013. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Aparat Pemerintahan Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis)." *Skripsi* 1-23.
- Kurniawan, Robert, and Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi : Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luis, Mayang Sari. 2018. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mahanggoro, Tri Pitara. 2018. *Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ)* . Yogyakarta: Deepublish.
- Mayapradana, Aria, and Muhammad Hatta. 2016. *Jadi Karyawan Kaya*. Jakarta: Visimedia.
- Mayono. 2018. *Berprestasi Melalui JFP, Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Yogyakarta: Deepublish.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Octarina, Arischa. 2011. "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga kabupaten Sarolangun." *Jurnal Skripsi* 6.
- Sae'uddin, Asep, and dkk. 2009. *Statistika Dasar*. Bogor: Grasindo.
- Sah K., Fathnur. 2012. *Metodologi Penelitian Farmasi Komunitas dan Eksperimental*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Siyoto, Sandu, and Muhammad Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudjatmoko. 2015. *Leader Transformasional*. Jawa Tengah: Penerbit Penembahan Senopati.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta, Bandung. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, Purwanto. 2009. *Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suryani, and Hendriyadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Syaputra, Sahid. 2017. "Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk." *Jurnal Skripsi* 26-28.
- Tasmara, Toto. 2008. *Menbudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Timotius, Kris H. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

1. Lampiran Lembar Kuisisioner

LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth,
 Bapak
 Karyawan Divisi Produksi
 Di
 PT. Swastisiddhi Amagra
 Kabupaten Kampar

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Swastisiddhi Amagra Desa Binabaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar”**, oleh sebab itu saya mohon kesediaan Bapak untuk menjawab kuisisioner berupa pernyataan yang telah disediakan. Jawaban Bapak diharapkan objektif, artinya diisi sesuai dengan kenyataan dilapangan, adapun tujuan dari kuisisioner ini adalah sebagai data penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi. Data dan identitas Bapak akan dijaga kerahasiaanya. Atas kesediaan dan kerjasama berupa jawaban tersebut saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Fita Evivana
NIM. 11571200936



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : 20 - 30 Tahun ☐
 31 - 40 Tahun ☐
 > 40 Tahun ☐
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
4. Pendidikan : ☐ SD ☐ SLTP ☐ SLTA/SMA
☐ D3 ☐ S1 ☐ S2
5. Masa Kerja : 0 - 1 Tahun ☐
 1 - 5 Tahun ☐
 > 5 Tahun ☐

II. PETUNJUK PENGISIAN :

1. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling benar yang sesuai dengan keadaan, pendapatan dan perasaan Bapak/Saudara. Bukan berdasarkan pendapatan orang lain atau pendapat umum.
2. Berikan tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang Bapak/Saudara pilih.
3. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu :

a. Sangat Setuju	(SS)	Bobot nilai 5
b. Setuju	(S)	Bobot nilai 4
c. Cukup	(C)	Bobot nilai 3
d. Tidak Setuju	(TS)	Bobot nilai 2
e. Sangat Tidak Setuju	(STS)	Bobot nilai 1

III. LEMBAR KUISIONER

1. Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1	Setiap karyawan harus memiliki tingkat kemampuan yang baik dalam bekerja.					
2	Pimpinan selalu menekankan kepada setiap karyawan agar meningkatkan hasil kerja yang dicapai.					
3	Semangat kerja karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja sudah baik.					
4	Perusahaan selalu memberikan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan para karyawannya.					
5	Saya selalu bekerja lebih cepat dari waktu yang ditentukan.					
6	Perusahaan meminimalisir biaya produksi.					

2. Etos Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1	Ketika diberi tugas oleh pimpinan saya yakin mampu menyelesaikannya dengan benar.					
2	Saya yakin mampu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada.					
3	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya untuk hal-hal lain sebelum pekerjaan saya selesai.					
4	Dalam melaksanakan tugas saya mengerjakan dengan sungguh-sungguh					
5	Saya selalu menginginkan hasil yang baik dalam setiap tugas					
6	Saya berusaha meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
8	Saya suka mendengarkan lagu dalam bekerja					
9	Saya lebih dihargai dilingkungan rumah karena pekerjaan saya					
10	Saya dengan senang hati akan membantu pekerjaan teman ketika teman merasa kesulitan.					

Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya telah sesuai dengan kemampuan saya.					
2	Ada kejelasan tujuan dalam pekerjaan yang membuat saya mengerti melakukan pekerjaan.					
3	Pemimpin saya dapat dijadikan contoh dalam bekerja.					
4	Pimpinan saya dapat dijadikan teladan dan panutan					
5	Saya menerima balas jasa yang sesuai aturan Perusahaan					
6	Dalam pembagian tugas saya tidak dibedabedakan dengan karyawan lain.					
7	Pimpinan melakukan evaluasi kerja pada setiap karyawan.					
8	Saya bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan					
9	Pimpinan saya bersikap tegas terhadap semua karyawan					
10	Saya selalu menyapa rekan satu divisi saya dimanapun berada					

2. Lampiran Rekapitulasi Jawaban Responden



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Res	Produktivitas Kerja (Y)						Total	Etos Kerja (X1)										Total	Disiplin Kerja (X2)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	4	3	4	1	2	5	37	4	3	4	4	1	4	4	4	5	4	37
2	4	3	3	3	3	3	20	4	3	4	4	4	3	3	1	1	3	30	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	34
3	4	3	4	3	4	3	21	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	33	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	36
4	5	4	4	4	4	4	25	3	4	5	5	5	5	5	1	4	5	42	4	3	5	3	5	5	3	5	4	3	40
5	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
6	3	3	4	4	3	4	20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	40
7	5	4	5	4	4	4	27	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	43	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	43
8	4	4	5	4	4	4	26	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
9	5	4	5	4	4	4	28	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	45
10	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	39	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
11	5	5	4	4	4	4	27	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
12	5	4	5	4	4	4	27	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	4	5	4	4	4	28	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
14	5	4	5	4	4	4	27	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
15	3	4	4	4	4	4	22	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
16	4	4	4	4	4	4	26	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	39	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
17	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
18	4	5	3	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	37	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	43
19	4	4	3	4	4	2	20	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	40	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	35
20	5	5	4	4	4	4	26	5	3	4	4	5	3	4	2	2	3	35	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	39
21	3	3	3	4	4	3	19	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
22	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	3	4	4	4	24	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	41	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	43
24	5	5	5	5	5	5	29	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	41	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
25	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	3	4	5	3	2	2	5	36	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
26	4	5	4	4	4	5	28	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	41	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	5	4	3	1	3	37	3	4	3	3	3	4	4	5	3	2	34
28	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	4	3	3	4	2	2	3	35	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
29	4	4	5	4	4	5	26	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	42	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	41
30	4	5	4	5	4	5	27	5	4	3	5	5	4	3	2	3	3	37	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
31	3	4	3	4	4	3	21	5	3	3	4	5	4	3	2	2	3	34	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	40
32	4	5	4	5	4	5	27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45

33	5	4	5		27	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	42	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
34	3	3	3	4	19	3	4	4	5	4	5	5	5	3	3	41	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
35	5	4	5		23	5	4	5	4	5	3	3	4	2	3	38	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	45
36	3	4	4		21	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	4	5		27	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
38	4	5	3		23	4	4	5	4	5	4	5	2	4	5	42	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	39
39	5	4	5		27	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	42	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	41
40	5	4	5		27	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	46	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
41	4	4	5	5	26	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
42	5	4	5		28	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
43	4	4	5		26	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	42
44	3	4	3		20	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
45	3	4	4	4	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
46	4	5	4		27	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	34	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
47	5	4	4		26	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
48	5	5	4		27	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
49	5	4	5		28	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
50	4	3	4		24	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46	4	5	5	4	5	4	4	5	3	2	41
51	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	3	4	2	2	3	36	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	43
52	3	4	3		20	4	5	5	4	3	4	3	1	2	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	5	4	4		24	5	4	4	5	4	4	3	2	2	4	37	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	41
54	4	4	3	4	23	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
55	5	5	4		23	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	43	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	32
56	3	4	5		22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
57	5	4	5		28	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	41	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45
58	4	5	4		27	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
59	3	3	4	3	19	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
60	4	5	4		23	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	40	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
61	4	4	5		26	4	5	4	5	5	4	4	4	2	3	40	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	39

UIN SUSKA RIAU

rsity of Sultan Syarif

izin UIN Suska Riau.

4. Lampiran Hasil Pengujian Statistik (SPSS)



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Etos kerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTALX1
P1	Pearson Correlation	1	.305 [*]	.294 [*]	.476 ^{**}	.640 ^{**}	.408 ^{**}	.363 ^{**}	.208	.220	.355 ^{**}	.643 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.017	.021	.000	.000	.001	.004	.107	.089	.005	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P2	Pearson Correlation	.305 [*]	1	.378 ^{**}	.481 ^{**}	.296 [*]	.417 ^{**}	.348 ^{**}	.171	.203	.396 ^{**}	.584 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.017		.003	.000	.021	.001	.006	.186	.116	.002	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P3	Pearson Correlation	.294 [*]	.378 ^{**}	1	.261 [*]	.352 ^{**}	.195	.568 ^{**}	.142	.349 ^{**}	.557 ^{**}	.610 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.021	.003		.042	.005	.132	.000	.277	.006	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P4	Pearson Correlation	.476 ^{**}	.481 ^{**}	.261 [*]	1	.390 ^{**}	.411 ^{**}	.391 ^{**}	.107	.156	.356 ^{**}	.587 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.042		.002	.001	.002	.411	.229	.005	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P5	Pearson Correlation	.640 ^{**}	.296 [*]	.352 ^{**}	.390 ^{**}	1	.434 ^{**}	.514 ^{**}	.153	.181	.424 ^{**}	.653 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.005	.002		.000	.000	.240	.162	.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P6	Pearson Correlation	.408 ^{**}	.417 ^{**}	.195	.411 ^{**}	.434 ^{**}	1	.427 ^{**}	.338 ^{**}	.301 [*]	.318 [*]	.656 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.132	.001	.000		.001	.008	.018	.013	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P7	Pearson Correlation	.363 ^{**}	.348 ^{**}	.568 ^{**}	.391 ^{**}	.514 ^{**}	.427 ^{**}	1	.373 ^{**}	.394 ^{**}	.469 ^{**}	.747 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.000	.002	.000	.001		.003	.002	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P8	Pearson Correlation	.208	.171	.142	.107	.153	.338 ^{**}	.373 ^{**}	1	.570 ^{**}	.180	.571 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.107	.186	.277	.411	.240	.008	.003		.000	.165	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P9	Pearson Correlation	.220	.203	.349 ^{**}	.156	.181	.301 [*]	.394 ^{**}	.570 ^{**}	1	.533 ^{**}	.662 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.089	.116	.006	.229	.162	.018	.002	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P10	Pearson Correlation	.355 ^{**}	.396 ^{**}	.557 ^{**}	.356 ^{**}	.424 ^{**}	.318 [*]	.469 ^{**}	.180	.533 ^{**}	1	.706 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.000	.005	.001	.013	.000	.165	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL X1	Pearson Correlation	.643 ^{**}	.584 ^{**}	.610 ^{**}	.587 ^{**}	.653 ^{**}	.656 ^{**}	.747 ^{**}	.571 ^{**}	.662 ^{**}	.706 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Diarag mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarag mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.833	.844	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Disiplin kerja

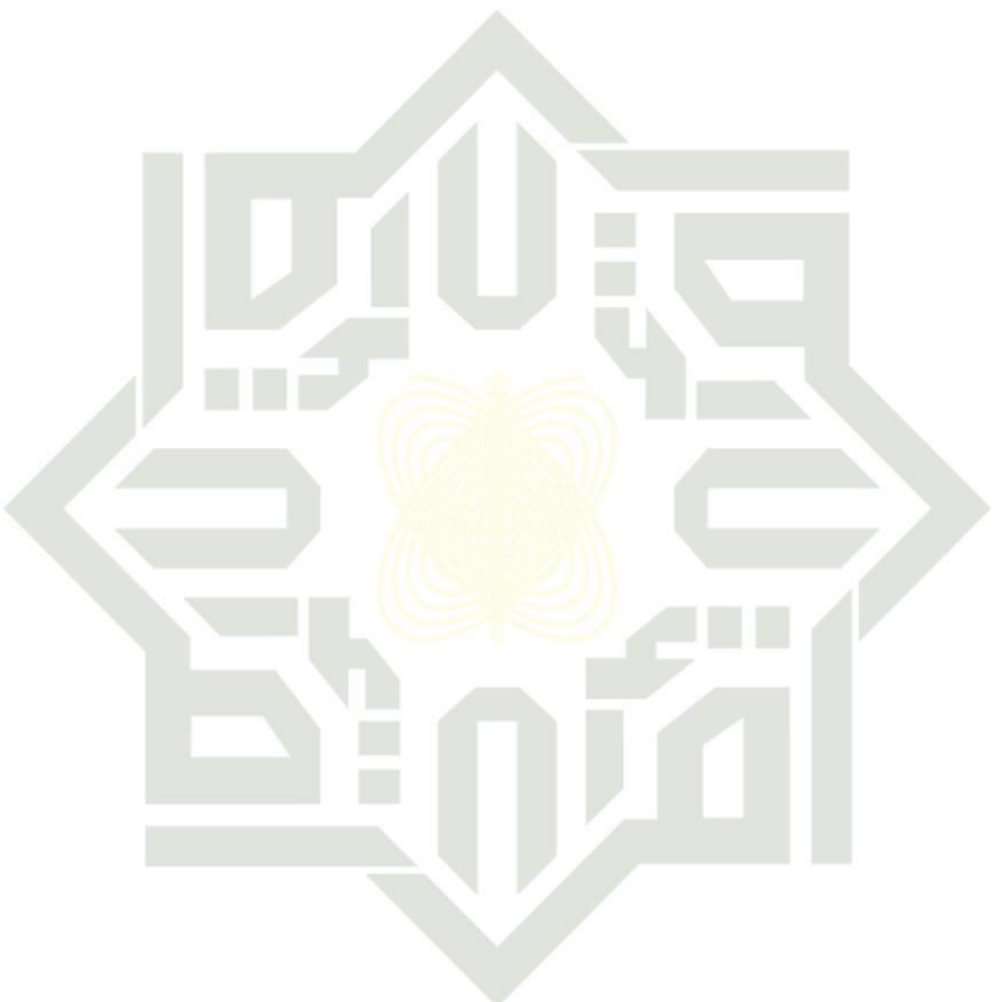
Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTALX2
P1	Pearson Correlation	1	.360**	.509**	.355**	.445**	.399**	.517**	.251	.664**	.571**	.756**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.005	.000	.001	.000	.051	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P2	Pearson Correlation	.360**	1	.256*	.322*	.420**	.538**	.464**	.373**	.362**	.480**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.004		.046	.011	.001	.000	.000	.003	.004	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P3	Pearson Correlation	.509**	.256*	1	.219	.396**	.219	.366**	.221	.489**	.278*	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.046		.090	.002	.089	.004	.087	.000	.030	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P4	Pearson Correlation	.355**	.322*	.219	1	.364**	.367**	.287*	.084	.270*	.380**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.005	.011	.090		.004	.004	.025	.521	.035	.003	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P5	Pearson Correlation	.445**	.420**	.396**	.364**	1	.381**	.442**	.254*	.324*	.357**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.004		.002	.000	.048	.011	.005	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P6	Pearson Correlation	.399**	.538**	.219	.367**	.381**	1	.386**	.481**	.460**	.504**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.089	.004	.002		.002	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P7	Pearson Correlation	.517**	.464**	.366**	.287*	.442**	.386**	1	.288*	.704**	.559**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.025	.000	.002		.025	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P8	Pearson Correlation	.251	.373**	.221	.084	.254*	.481**	.288*	1	.228	.246	.493**
	Sig. (2-tailed)	.051	.003	.087	.521	.048	.000	.025		.078	.056	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P9	Pearson Correlation	.664**	.362**	.489**	.270*	.324*	.460**	.704**	.228	1	.620**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.035	.011	.000	.000	.078		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
P10	Pearson Correlation	.571**	.480**	.278*	.380**	.357**	.504**	.559**	.246	.620**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.030	.003	.005	.000	.000	.056	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL X2	Pearson Correlation	.756**	.680**	.585**	.541**	.672**	.696**	.756**	.493**	.765**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.864	.864	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL.Y
P1	Pearson Correlation	1	.332**	.462**	.463**	.346**	.292*	.736**
	Sig. (2tailed)		.009	.000	.000	.006	.023	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P2	Pearson Correlation	.332**	1	.022	.318*	.173	.337**	.513**
	Sig. (2tailed)		.009	.867	.013	.183	.008	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P3	Pearson Correlation	.462**	.022	1	.208	.483**	.400**	.671**
	Sig. (2tailed)		.000	.867	.108	.000	.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P4	Pearson Correlation	.463**	.318*	.208	1	.152	.396**	.624**
	Sig. (2tailed)		.000	.108	.242	.002	.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P5	Pearson Correlation	.346**	.173	.483**	.152	1	.401**	.676**
	Sig. (2tailed)		.006	.000	.242	.001	.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P6	Pearson Correlation	.292*	.337**	.400**	.396**	.401**	1	.720**
	Sig. (2tailed)		.023	.001	.002	.001	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL.Y	Pearson Correlation	.736**	.513**	.671**	.624**	.676**	.720**	1
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61

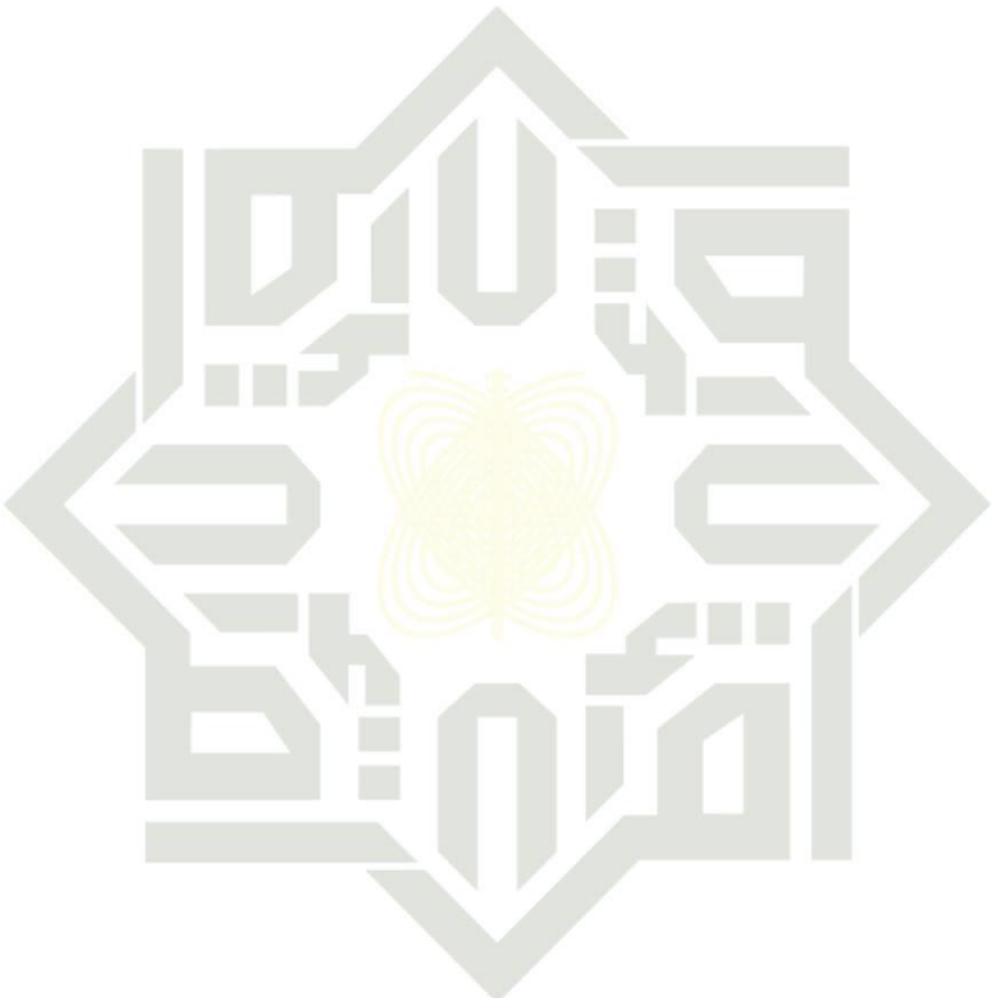
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,740	,738	6

Hak Cipta Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



5. Lampiran hasil uji SPSS 23, 2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

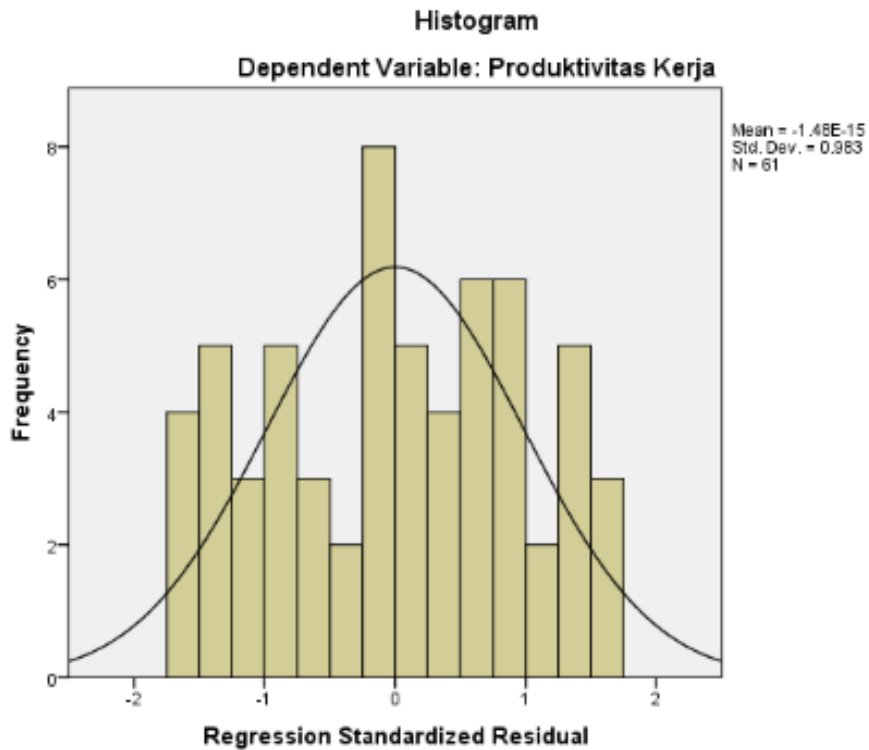
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas Kerja	61	19	29	24.72	2.870
Etos Kerja	61	28	47	39.08	5.395
Disiplin Kerja	61	29	49	41.21	5.040
Valid N (listwise)	61				

2. Asumsi Klasik

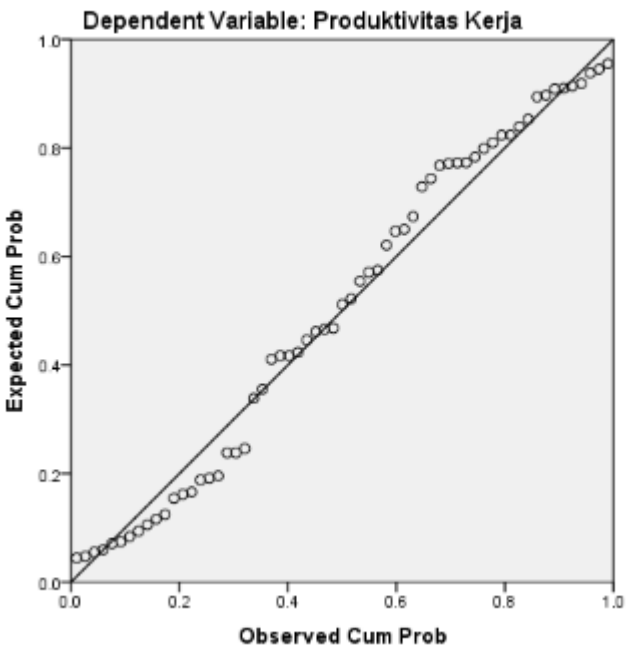
a. Normalitas Data



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77538299
	Absolute	.099
Most Extreme Differences	Positive	.087
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.773
Asymp. Sig. (2-tailed)		.588

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

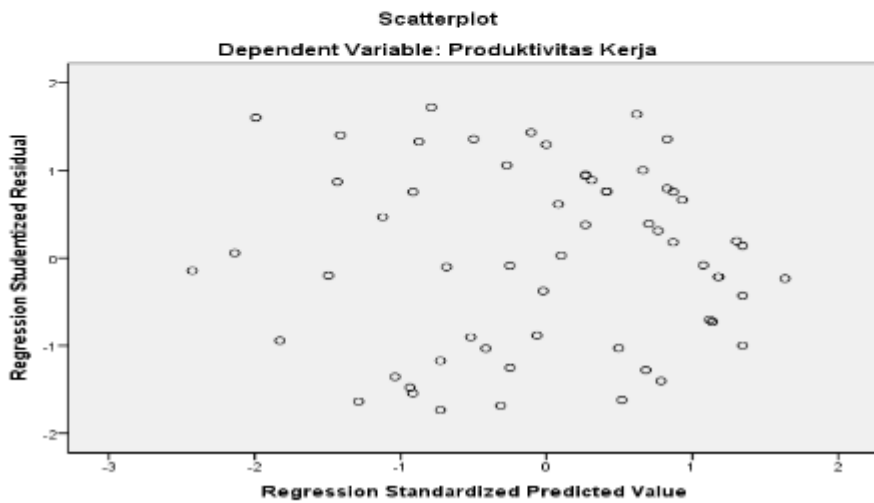
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Etos Kerja	1.000	1.000
	Disiplin Kerja	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

c. Heteroskedastisitas



d. Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.617	.604	1.808	2.281

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.174	2.573	
1 Etos Kerja	.234	.043	.439
Disiplin Kerja	.374	.046	.657

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.617	.604	1.806

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.174	2.573		.068	.946		
Etos Kerja	.234	.043	.439	5.405	.000	1.000	1.000
Disiplin Kerja	.374	.046	.657	8.089	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

c. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	305.143	2	152.572	46.791	.000 ^b
Residual	189.119	58	3.261		
Total	494.262	60			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Frekuensi

a. Produktivitas Kerja

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	19.7	19.7	19.7
4	22	36.1	36.1	55.7
5	27	44.3	44.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	11.5	11.5	11.5
4	39	63.9	63.9	75.4
5	15	24.6	24.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	18.0	18.0	18.0
4	28	45.9	45.9	63.9
5	22	36.1	36.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	14.8	14.8	14.8
4	32	52.5	52.5	67.2
5	20	32.8	32.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.3	3.3	3.3
3	14	23.0	23.0	26.2
Valid 4	27	44.3	44.3	70.5
5	18	29.5	29.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.3	3.3	3.3
3	12	19.7	19.7	23.0
Valid 4	32	52.5	52.5	75.4
5	15	24.6	24.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

b. Etos Kerja

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	16	26.2	26.2	26.2
Valid 4	20	32.8	32.8	59.0
5	25	41.0	41.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	19.7	19.7	19.7
Valid 4	32	52.5	52.5	72.1
5	17	27.9	27.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	14.8	14.8	14.8
4	29	47.5	47.5	62.3
5	23	37.7	37.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.6	1.6	1.6
3	8	13.1	13.1	14.8
4	32	52.5	52.5	67.2
5	20	32.8	32.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	23.0	23.0	23.0
4	25	41.0	41.0	63.9
5	22	36.1	36.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.3	3.3	3.3
3	16	26.2	26.2	29.5
4	26	42.6	42.6	72.1
5	17	27.9	27.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.6	1.6	1.6
3	24	39.3	39.3	41.0
Valid 4	21	34.4	34.4	75.4
5	15	24.6	24.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	8.2	8.2	8.2
2	8	13.1	13.1	21.3
Valid 3	16	26.2	26.2	47.5
4	23	37.7	37.7	85.2
5	9	14.8	14.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.3	3.3	3.3
2	13	21.3	21.3	24.6
Valid 3	15	24.6	24.6	49.2
4	22	36.1	36.1	85.2
5	9	14.8	14.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.6	1.6	1.6
3	26	42.6	42.6	44.3
Valid 4	18	29.5	29.5	73.8
5	16	26.2	26.2	100.0
Total	61	100.0	100.0	

c. Disiplin Kerja

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	19.7	19.7	19.7
4	29	47.5	47.5	67.2
5	20	32.8	32.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	21.3	21.3	21.3
4	29	47.5	47.5	68.9
5	19	31.1	31.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	16.4	16.4	16.4
4	29	47.5	47.5	63.9
5	22	36.1	36.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	21.3	21.3	21.3
4	32	52.5	52.5	73.8
5	16	26.2	26.2	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.6	1.6	1.6
2	1	1.6	1.6	3.3
3	14	23.0	23.0	26.2
4	22	36.1	36.1	62.3
5	23	37.7	37.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	18.0	18.0	18.0
4	31	50.8	50.8	68.9
5	19	31.1	31.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.3	3.3	3.3
3	10	16.4	16.4	19.7
4	27	44.3	44.3	63.9
5	22	36.1	36.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	11.5	11.5	11.5
4	32	52.5	52.5	63.9
5	22	36.1	36.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	18.0	18.0	18.0
4	25	41.0	41.0	59.0
5	25	41.0	41.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	4.9	4.9	4.9
3	14	23.0	23.0	27.9
4	28	45.9	45.9	73.8
5	16	26.2	26.2	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Correlations

		Etos Kerja	Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja
Etos Kerja	Pearson Correlation	1	-.012	.431**
	Sig. (2-tailed)		.925	.001
	N	61	61	61
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	-.012	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.925		.000
	N	61	61	61
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.431**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	
	N	61	61	61

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6. Lampiran Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Lampiran Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



8. Lampiran Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Ri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
82	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonosos@uin-suska.ac.id

© Halal UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta dilindungi undang-undang
1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/6625/2018
Tgl. :
Tempat :
Hal : Pra Riset

Pekanbaru, 01 November 2018 M
21 Safar 1440 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Swastisiddhi Amagra
Kab. Kampar

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : FITA EVIYANA
NIM. : 11571200936
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Pra Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampar Kiri Tengah" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan,
Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2134/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Halaman : 1
: Izin Riset

Pekanbaru, 14 Maret 2019 M
7 Rajab 1440 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Swastisiddhi Amagra PKS
Bina Baru Kampar Kiri Tengah
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Fita Eviyana
NIM. : 11571200936
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Bagian Produksi PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru,
Kampar Kiri Tengah" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan
memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan,
Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 P.O. Box 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekosos@uin-suska.ac.id

© Himpunan Ilmiah UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/1969/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

Pekanbaru, 05 Maret 2019 M
27 Jumadil Akhir 1440 H

Kepada
Yth. Irien Violinda Anggriani, SE, M. Si
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Fita Eviyana
NIM : 11571200936
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampar Kiri Tengah". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas. Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Kuasa Dekan,
Dr. Amrul Muzan, SHI, MA
NIP. 19770227 200312 1 002

UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 P.O. Box 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekosos@uin-suska.ac.id

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
UIN SUSKA RIAU

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/1969/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

Pekanbaru, 05 Maret 2019 M
27 Jumadil Akhir 1440 H

Kepada
Yth. Irien Violinda Anggriani, SE, M. Si
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Fita Eviyana
NIM : 11571200936
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampar Kiri Tengah". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas. Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Kuasa Dekan,
Dr. Amrul Muzan, SHI, MA
NIP. 19770227 200312 1 002

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

FITA EVIYANA, Lahir pada tanggal 10 Juni 1997 di

Desa Buatan Kabupaten Siak Provinsi Riau. Penulis merupakan anak ke 2 (dua) dari 2 (dua) bersaudara, dari pasangan Bapak M.Irfani dan Ibu Sagiati. Penulis pertama kali masuk pendidikan di SDN 043 Mekar Jaya pada tahun 2003 dan tamat pada tahun 2009, kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di MTS Dar El-

Hikmah Pekanbaru dan tamat pada tahun 2012, selanjutnya pada tahun 2012 melanjutkan pendidikan di MA Diniyah Putri Pekanbaru dan tamat pada tahun 2015 dan pada tahun yang sama penulis sudah terdaftar sebagai mahasiswi di UIN SUSKA Riau jurusan Manajemen melalui jalur SNMPTN. Dalam masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Swastisiddhi Amagra PKS Binabaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah pada tahun 2018 dan juga telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sungai Lipai Kecamatan Gunung Sahilan Provinsi Riau pada tahun 2018. Penulis melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Swastisiddhi Amagra Desa Binabaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah Kabupaten Kampar” lulus setelah di munaqasah dengan predikat memuaskan pada tanggal 08 Oktober 2019 dan berhak mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.